

دراسة وتحليل إحدى الدراسات الحديثة من حيث المنهجية المستخدمة والنتائج المتوصل إليها

محمد صالح محمد الزهراني

الرقم الجامعي: 251002067



قضايا بحثية 3
Week 04



المهمة (3): دراسة وتحليل إحدى الدراسات الحديثة من حيث المنهجية المستخدمة والنتائج التي توصلت إليها الدراسة، مع مناقشة النتائج ومدى ارتباطها مع الأهداف والفرضيات، إضافة إلى تقييم نقاط القوة والضعف، ومدى إمكانية تطبيق نتائج هذه الدراسة في السياق البحثي للباحث



عرض دراسة بعنوان: دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي (دراسة ميدانية على موظفي المركز الوطني للأرصاد بجدة)

1. المقدمة:

يعود ليعوض الأمم وريادتها وما وصلت إليه من حضارة وتطور إلى امتلاكها لقادة لهم رؤية واضحة ورسالة يؤمنون بها وأهداف محددة، وعظيمة مؤسسية تترك موقف المؤسسة وتنتشر في المستقبل. فقد أصبح وجود القادة الاستراتيجيين أحد المعايير الرئيسية لتحقيق جودة الأداء المؤسسي وتميزه، حيث تلعب القيادة الاستراتيجية دوراً مهماً في بناء ثقافة تنظيمية فعالة والاستغلال الأمثل للموارد البشرية والمالية والتقنية (عبد الرحيم، 2019).

كما تركز القيادة الاستراتيجية على خلق بيئة عمل تتشارك في صياغة وتحقيق أهداف ورؤية المنظمة، وتشجيعها لطرح الأفكار الجديدة والإبداعية وتبنيها لطرق عمل تتواءم مع التطور على المشكلات الصعبة التي يفرضها واقع المنافسة، وتطبيقها ونشرها لأساليب التأثير على العنصر البشري باعتباره المحور الرئيسي في المنظمات للارتقاء بمستوى أداء جميع منسوبي المنظمة (صويص والفج، 2021).

كما ظهر مصطلح التميز المؤسسي والذي يشير إلى الكيفية التي تمكن المنظمة من استخدام قدراتها الاستراتيجية سواء كانت موارد بشرية أو مالية أو تقنية لتحقيق التوازن بين بيئة المنظمة الداخلية والخارجية وتحقيق أهدافها والارتقاء بمستوى خدمتها لجمهور المستفيدين منها لتكون متميزة عن غيرها من المنظمات في نفس المجال (خليل، 2020). إذاً فالتميز المؤسسي يسعى إلى تشكيل المنظمة استراتيجياً من خلال بناء قيادة جديدة وثقافة عمل تتواءم بشكل كبير في تحقيق الأهداف بصورة تميزها عن غيرها من المنظمات (جباري وطلوبور، 2018).

وبناء على ما سبق تسعى الدراسة لتحديد دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي وفق وجهة نظر موظفي المركز الوطني للأرصاد بجدة.

1.1. مشكلة الدراسة:

تواجه منظمات اليوم الكثير من التحديات والعقبات والتي كانت سبباً في صعوبة بلوغها درجة التميز وفقرتها على التنبؤ الاستراتيجي لمستقبلها وحركة نشاطها وأهدافها، ولذلك فالمنظمات بحاجة إلى قيادة استراتيجية تمتلك رؤية مستقبلية قادرة على اتخاذ القرارات الحاسمة للارتقاء بمستوى خدماتها والوصول للتميز المطلوب (سمير الدين، 2020). حيث تمتلك القيادة الاستراتيجية القدرة على التنبؤ المستقبلي وصياغة وتنفيذ الاستراتيجيات والاستثمار الأمثل للموارد المتاحة، والتي يمكن من خلالها خلق المزيد من المعارف أو إنتاجها بهدف تحقيق التميز المؤسسي، وتحقيق مكانة عالية وقيمة أفضل للمنظمة (صويص والفج، 2021).

ولذلك فإن حرص المركز الوطني للأرصاد بجدة في تقديم خدمات عالية الجودة للطقس والمناخ لحماية الأرواح ودعم التنمية، بالإضافة إلى كل ما يتعلق بالأرصاد محلياً وإقليمياً ودولياً مستنداً على إطار مؤسسي حديث ومرن وفق أفضل الممارسات العالمية في هذا المجال، وفي ظل القيادة الحالية للمركز الهادفة لتحقيق التميز المؤسسي على مختلف المستويات، فقد جاءت هذه الدراسة لإجابة على السؤال التالي: ما هو دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني للأرصاد بجدة؟

2. أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة بشكل رئيسي لتحديد دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني للأرصاد بجدة، كما تهدف لتحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- بيان دور التوجه الاستراتيجي في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني للأرصاد بجدة.
- توضيح دور الثقافة التنظيمية الفاعلة في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني للأرصاد بجدة.
- تحديد دور رأس المال البشري في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني للأرصاد بجدة.
- بيان دور الممارسات الأخلاقية في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني للأرصاد بجدة.
- الاقتران إلى نتائج عامة وتوصيات يستفاد بها من الدراسة الحالية.

3. أهمية الدراسة:

تتمثل الأهمية العلمية والعملية فيما يلي:

يمكن سرد الأهمية العلمية للدراسة فيما يلي:

- تعزيز أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله حيث تعد (القيادة الاستراتيجية والتميز المؤسسي) من المفاهيم الهامة والضرورية للمنظمات في العصر الحالي وخاصة إذا ما استخدمت بشكل سليم في المنظمات الخدمية.
- تسهم الدراسة في إثراء المكتبة العربية عامة والسعودية خاصة بمثل هذه الدراسات نظراً لأهميتها، والتي قد تكون نقطة انطلاق لدراسات مستقبلية في أماكن ومجالات مختلفة.

- تعتبر هذه الدراسة من الدراسات القليلة حسب علم الباحث في هذا المجال، بما تساعد في فتح آفاق جديدة لدى الباحثين في إجراء دراسات وبحوث في هذا المجال.

- محاولة لفت أنظار القيمين على المنظمات الخدمية بأهمية هذه الأساليب القيادية الحديثة والتي ثبتت كفاءتها وفعاليتها عندما وضعت قيد التطبيق بالدراسة.

3.3.1. الأهمية العملية:

تتضمن الأهمية العملية في النقاط التالية:

- تتبع أهمية الدراسة من التغيرات والتطورات المتسارعة والتحديات التي تشهدها المملكة العربية السعودية مع رؤية 2030 التي أكدت على أهمية تطوير المنظمات الخدمية بما ينسجم مع خطط التنمية.
- يمكن تطبيق هذه الدراسة أهمية كبيرة للمركز الوطني للأرصاد بجدة، حيث تتواءم في تحقيق أهدافه الاستراتيجية في الاستثمار الأمثل للموارد وإمكاناته.
- تنتج الدراسة ستوفر لمخذي القرار بالمركز الوطني للأرصاد بجدة معلومات عن دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي، وتقديم مقترحات وتوصيات يستفاد منها الممارسون والباحثين في هذا المجال.
- تسعى الدراسة لمساعدة الإدارة العليا بالمركز الوطني للأرصاد بجدة في تقديم الحلول لبعض المشكلات ذات الشأن والتي يواجهها المركز.

4. فروض الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى اختبار الفرضيات الآتية:

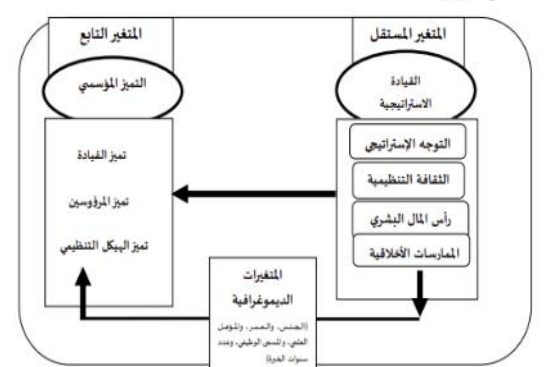
أ. الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 للقيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني للأرصاد بجدة. وينبثق عن هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية:

- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 للتوجه الاستراتيجي كأحد أبعاد القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني للأرصاد بجدة.
- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 للثقافة التنظيمية الفاعلة كأحد أبعاد القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني للأرصاد بجدة.
- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لرأس المال البشري كأحد أبعاد القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني للأرصاد بجدة.
- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 للممارسات الأخلاقية كأحد أبعاد القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني للأرصاد بجدة.

ب. الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لدور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي فرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمحافظة جدة تعزى لمتغيرات الجنس، والعمر، والمهنة، والمهنة الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة.

5.1. نموذج متغيرات الدراسة:

في ضوء مراجعة الأدبيات ذات الصلة التي توافرت للباحث، وفي ضوء مشكلة الدراسة، تم عرض نموذج الدراسة في الشكل الآتي رقم (1.1).



6.1. مصطلحات الدراسة:

تتمثل مصطلحات الدراسة فيما يلي:

أ. **القيادة الاستراتيجية:** تعرف بأنها " الفترة على التوقع والتصور والمرونة والتكيف بمنهجية استراتيجية والعمل مع الآخرين بهدف إحداث تغيير يعمل على بناء مستقبل يحقق النمو والازدهار للمنظمة " (عبد الرحيم، 2019: 150).

وبعرفها الباحث إجماعاً بأنها القدرة على إدارة المنظمة بتوجه استراتيجي واضح، والقدرة على التعامل مع مختلف المتغيرات والظروف من واقع رؤية مستقبلية مشتركة واضحة، وثقافة فاعلة، وأخلاق محفزة تحقق من خلالها المنظمة أهدافها.

ب. **التوجه الاستراتيجي:** يعرف بأنه " أداة للتنسيق لجود المنظمة من خلال رسم أساس لتحقيق الاتصال المؤثر بين جميع مستويات المنظمة لتكوين وحدة التفكير فيها الربط جميع خططها ومكرشدها لمواردها نحو تلبية احتياجاتها " (الشاميلة، 2017: 27).

وعرفه الباحث إجماعاً بأنه التوجه المخطط للمنظمة والذي يرسم لها رؤيتها ورسالتها وغايتها وقيمها لتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

ج. **الثقافة التنظيمية:** تعرف بأنها " منظومة المعاني والمعتقدات والقيم والممارسات التي تتطور وتتغير مع مرور الزمن وتصبح صفة خاصة للتنظيم بحيث تخلق عاماً بين أعضائه تنظيم حول خصائص التنظيم والسلوك المتوقع من الأعضاء فيه " (القرنوي، 2015: 373).

وبعرفها الباحث إجماعاً بأنها مجموعة من المفاهيم والقيم والمعتقدات والأفكار الجوهرية التي تمتلكها المنظمة وتغرسها لدى موظفيها لتحقيق أهدافها.

د. **رأس المال البشري:** يعرف بأنه " عبارة عن مجموعة المعارف والمهارات والخبرات التراكمية التي تقود إلى مهارات قيادية وفدرات عالية على حل المشاكل واتخاذ القرارات الرشيدة في ظل المنافسة المحيطة بين مختلف القطاعات " (الشاميلة، 2017: 26).

وعرفه الباحث إجماعاً بأنه قدرة المنظمة على تنمية رأس مالها البشري وتطويره وتحسين قدراته ومهاراته وزيادة خبرته بما يحقق أهدافها.

هـ. **الممارسات الأخلاقية:** تعرف بأنها " مجموعة مبادئ مكتوبة أو غير مكتوبة تأمر أو تنهي عن بعض أنواع السلوكيات، وهي تمكن قيم الفرد التي تحكم تصرفاته وهي تشمل: العدل والسمو، والأمانة، والنزاهة، والاستقامة والولاء وغيرها " (الردكة، 2020: 86).

وبعرفها الباحث إجماعاً بأنها مجموعة القيم الأخلاقية التي تمارسها المنظمة من صدق وأمانة وجودة ونزاهة، وفقرتها على غرسها في وتمكينهم من ممارستها والاعتماد عليها ونشرها.

و. **التميز المؤسسي:** يعرف بأنه " نمط فكري ونفسية إدارية تعتمد على منهج يرتبط بكيفية إنجاز نتائج ملموسة للمنظمة لتحقيق الموازنة في إشباع احتياجات الأطراف كافة سواء من أصحاب المصلحة أو المجتمع ككل " (سمير الدين والقرشي، 2020: 7).

وبعرفه الباحث إجماعاً بأنه قدرة المنظمة على تحقيق أداء أفضل لموظفيها وخدمة متميزة لمتلقي خدماتها وذلك من خلال تطوير البات عليها بما يتبعن بشكل إيجابي على نمو المنظمة وتحقيق فعالية عملياتها وإجراءاتها.

عرض منهجية الدراسة

أوجه الاختلاف:

تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة فيما يلي:

- أ. اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أهمية تطبيق القيادة الاستراتيجية وممارستها في القطاع العام والخاص.
- ب. أوضحت الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التميز المؤسسي أن هدف كل منظمة هو النجاح والاستمرار، وذلك يتطلب جهد كبير لإعداد القيادة والمؤسسين المميزين وذوي المهارات والكفاءات العالية.
- ج. تبعت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج المتبع في الدراسة الحالية.
- د. استخدمت غالبية الدراسات السابقة أداة الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

أوجه الاختلاف:

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في النقاط التالية:

- أ. تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مجتمع ومكان تطبيق الدراسة حيث طبقت الدراسة الحالية على موظفي المركز الوطني للأرصاد بجدة، أي قطاع حكومي بينما طبقت الدراسات السابقة على مجتمعات وبيئات مختلفة.
- ب. تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها الدراسة الأولى – على حد علم الباحث – التي تجمع بين متغيري القيادة الاستراتيجية والتميز المؤسسي وتطبيقاتها على قطاع حكومي.

أوجه الاستفادة:

- أ. استفادت الدراسة الحالية من جميع الدراسات السابقة في صياغة فرضيات الدراسة، وكتابة الإطار النظري، والوصول للمنهج الملائم لهذه الدراسة.
- ب. استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تصميم أداة الدراسة.
- ج. استفادت الدراسة الحالية في تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لموضوع الدراسة.

3. منهجية الدراسة وإجراءاتها

1.3. منهج الدراسة:

يعد تحديد المنهج المستخدم في البحث العلمي بمثابة الدليل لتحقيق غايات وأهداف الدراسة، ومن أجل تحقيق هذه الغايات سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة وصفاً كمياً أو كلفياً كما هي في الواقع أي أنه المنهج الذي "... يقوم على البحث الميداني التحليلي لدراسة الإدارة على ما كانته وكما يجب أن تكون" (المراجعي، 2017: 134).

2.3. مجتمع الدراسة:

يقتصد بمجتمع الدراسة " جميع الوحدات أو العناصر التي تم تعريفها قبل اختيار عناصر العينة المطلوبة" (القطاني وآخرون، 2013: 268)، لذا ولاستكمال متطلبات هذه الدراسة فقد قام الباحث بتحديد عدد أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم ما يقارب (350) موظفاً وفق إدارة الموارد البشرية بالمركز الوطني للأرصاد بجدة للعام 2022م، وسيتم أخذ مجتمع الدراسة كاملاً حتى يتم تحقيق أهداف الدراسة والحصول على نتائج أفضل.

3.3. أدوات جمع البيانات:

اعتمدت هذه الدراسة على مصادر البيانات التالية:

أ. **المصادر الأولية:** سيتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية لتحقيق أهداف الدراسة، والذي تم تطويره بالاعتماد على دراسات كل من صوبيس والفقي (2021)، والعماري والمفرمي (2021)، وسمو الدين والقرشي (2020)، وعبد (2020).

ب. **المصدر الثانوية:** سيعتمد الباحث في الجزء الخاص بالدراسة النظرية على الكتب والدوريات العلمية والأبحاث والدراسات السابقة العربية والأجنبية والوثائق والمطبوعات ومواقع الانترنت الرسمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

4.3. حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

أ. الحدود الموضوعية:

تقتصر الدراسة على دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي.

ب. الحدود البشرية:

تمثلت في موظفي المركز الوطني للأرصاد بمحافظة جدة.

ج. الحدود الجغرافية:

تقتصر الدراسة على المركز الوطني للأرصاد بمحافظة جدة – المملكة العربية السعودية.

د. الحدود الزمنية:

تقتصر الدراسة على الفصل الدراسي الثاني والثالث من العام الجامعي 1443هـ-1444هـ.

ثبات الاستمرارية:

ويقتصد بثباتها بأنه الحالة التي تكون فيها النتائج متماثلة عند تكرار التجربة، ويعرف بأنه المطابقة الكاملة بين النتائج في المرات المتعددة التي يطبق فيها على نفس الأفراد، حيث يتم تطبيق الاستمرارية على مجموعة من الأفراد ثم إعادة تطبيقه على نفس المجموعة بعد مضي فترة من الزمن ثم تصبب الدرجة في كل مرة يطبق فيها

ثم يتم حساب معامل الارتباط بين التطبيق للحصول على معامل الثبات. (شحاته، 2012)

بناءً على ذلك قام الباحث بتطبيق الاستمرارية على مجموعة من أفراد مجتمع البحث بلغت (15) من الحالات التي ذهبت إلى المرشدين التقنيين، ثم أعيد تطبيق الاستمرارية مرة أخرى على نفس المجموعة بعد أسبوعين.

وبعد ذلك قامت الباحث بحساب معامل الثبات لكل محور ومعامل الثبات الكلي للاستمرارية كما يتضح في الجدول التالي:-

الجدول 1: بوضع موضع ثبات كل بعد والثبات الكلي للاستمرارية (الفكر ونياح)

م	المحاور الأساسية	معامل الثبات المحسوب	عدد العناصر
1	التوجه الاستراتيجي	0.80	5
2	الثقافة التنظيمية	0.84	5
3	رأس المال البشري	0.85	5
4	الممارسات الأخلاقية	0.85	5
5	تميز القيادة	0.77	4
5	تميز المؤسسين	0.83	4
7	تميز الهيكل التنظيمي	0.82	4
	المجموع الكلي	0.96	32

من البيانات السابقة يتضح أن الاستمرارية تتمتع بدرجة عالية من الثبات حيث بلغت قيمة الفا كرونباخ للاستمرارية ككل 0,96، حيث تراوحت قيمة معامل الثبات داخل محاور الاستبيان بين 0.77 إلى 0.85، وذلك يجعلها على درجة عالية من المصداقية.

5.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

سيتم استخدام برنامج (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS) لتحليل البيانات للتحقق من الأهداف التي تم طرحها واختيار فرضيات الدراسة، وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية للإجابة على محاور الدراسة ووصف مجتمع الدراسة.
- استخدام معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ومحاورها لقياس ثبات وصق أداة الدراسة.
- استخدام الوزن النسبي والانحراف المعياري لترتيب الجوارات حسب المتوسط الأعلى لبيان مستوى درجة الموافقة عليها وكذلك لبيان التشتت بين أفراد المجتمع.
- تحليل الانحدار البسيط لتحديد أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

4. تحليل البيانات

أولاً: البيانات الأولية:

أ. الجنس:

يتضح من الجدول الخاص بتوزيع عينة الدراسة على حسب الجنس أن نسبة الذكور 91.0%، والإناث 9.0%.

الجدول 2: الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	101	91.0
أنثى	10	9.0
المجموع	111	100.0

ب. العمر:

يبين من الجدول الخاص بتوزيع عينة الدراسة تبعاً للعمر، أن أعلى نسبة من من 35 إلى أقل 45 سنة 34.2%، يلي ذلك من 25 إلى أقل 35 سنة 33.3%، ومن 18 إلى أقل من 25 سنة بنسبة 18.9 %، وأكثر من 55 سنة بنسبة 7.2%، و من 45 إلى أقل 55 سنة بنسبة 6.3%.

الجدول 3: العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
من 18 إلى أقل من 25 سنة	21	18.9
من 25 إلى أقل 35 سنة	37	33.3
من 35 إلى أقل 45 سنة	38	34.2
من 45 إلى أقل 55 سنة	7	6.3

أكثر من 55 سنة	8	7.2
المجموع	111	100.0

ث. المسمى الوظيفي:

يبين من الجدول الخاص بتوزيع عينة الدراسة تبعاً للمسمى الوظيفي، أن أعلى نسبة من سكرتير 39.6%، يلي ذلك مدير إداري بنسبة 21.6 %، ورئيس قطاع بنسبة 13.5%، ورئيس قسم وموظف إداري بنسبة 9.9%، ومدير مالي بنسبة 3.6%، و فني بنسبة 1.8%.

المسمى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
مدير إداري	24	21.6
رئيس قسم	11	9.9
مدير مالي	4	3.6
رئيس قطاع	15	13.5
موظف إداري	11	9.9
فني	2	1.8
سكرتير	44	39.6
المجموع	111	100.0

ث. المؤهل العلمي:

يبين من الجدول الخاص بتوزيع عينة الدراسة تبعاً للمؤهل العلمي، أن أعلى نسبة بكالوريوس 50.5%، يلي ذلك دراسات عليا بنسبة 20.7%، وثانوية عامة فأقل بنسبة 19.8 %، ودبلوم متوسط بنسبة 9.0%.

الجدول 4: المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوية عامة فأقل	22	19.8
دبلوم متوسط	10	9.0
بكالوريوس	56	50.5
دراسات عليا	23	20.7
المجموع	111	100.0

ج. عدد سنوات الخبرة:

يبين من الجدول الخاص بتوزيع عينة الدراسة تبعاً لسنوات الخبرة، أن أعلى نسبة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات 36.9%، يلي ذلك أقل من 5 سنوات بنسبة 27.0%، ومن 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة بنسبة 22.5%، و من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة بنسبة 13.5%.

عرض منهجية ونتائج الدراسة

الجدول 5: عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	30	27.0
من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	41	36.9
من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	25	22.5
من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة	15	13.5
المجموع	111	100.0

ثانياً: البعد الأول: القيادة الاستراتيجية:

(1) التوجه الاستراتيجي:

- جاءت العبارة رقم 4 " لدى القائد خطة استراتيجية تتبثق من الرؤية المنشودة للمنظمة " في المرتبة الأولى بوسط حسابي انحراف معياري 906 وبالتالي فإن اتجاه إجابات أفراد العينة هو الموافقة بشدة حسب مقياس ليكرت الخماسي.
- جاءت العبارة رقم 3 " تتخذ القيادة قراراتها بدلالة الأهداف الاستراتيجية للمنظمة " في المرتبة الثانية بوسط حسابي بلغ وانحراف معياري 843. وبالتالي فإن اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة هو الموافقة بشدة.
- جاءت العبارة رقم 2 " لدى القائد تصورات واضحة للتعامل مع الفرص والتحديات " في المرتبة الثالثة بوسط حساب 1.50 وانحراف معياري 725. وبالتالي فإن اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة هو الموافقة بشدة.
- كما جاءت العبارة رقم 1 " يمتلك القائد رؤية استراتيجية تمتاز بالشمولية ويراعي جميع مصالح الأطراف " في الترتيب بوسط حسابي 1.41 وانحراف معياري 732. وبالتالي فإن اتجاه أفراد عينة الدراسة الموافقة بشدة

وبشكل عام تبين من الجدول أن الوسط الحسابي لجميع فقرات البعد الأول للتوجه الاستراتيجي 1.5518 وانحراف م 67598. وبالتالي فإن اتجاه أفراد عينة الدراسة هو الموافقة بشدة على حسب مقياس ليكرت الخماسي.

الجدول 6: التوجه الاستراتيجي

م	التوجه الاستراتيجي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	يمتلك القائد رؤية استراتيجية تمتاز بالشمولية ويراعي جميع مصالح الأطراف.	1.41	.732	موافق بشدة
2	لدى القائد تصورات واضحة للتعامل مع الفرص والتحديات.	1.50	.725	موافق بشدة
3	تتخذ القيادة قراراتها بدلالة الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.	1.62	.843	موافق بشدة
4	لدى القائد خطة استراتيجية تتبثق من الرؤية المنشودة للمنظمة.	1.68	.906	موافق بشدة
التوجه الاستراتيجي		1.5518	.67598	موافق بشدة

(2) الثقافة التنظيمية:

- جاءت العبارة رقم 3 " تشجع القيادة على المبادرة بالأفكار والمبادأة بالتنفيذ " في المرتبة الأولى بوسط حسابي 1.64 الحرة معياري 912 وبالتالي فإن اتجاه إجابات أفراد العينة هو الموافقة بشدة حسب مقياس ليكرت الخماسي.
- جاءت العبارة رقم 2 " تتميز القيادة بقدورها على فهم الثقافات المختلفة والتعامل معها " في المرتبة الثانية بوسط حسابي 1.63 وانحراف معياري 863. وبالتالي فإن اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة هو الموافقة بشدة.
- جاءت العبارة رقم 1 " لدى القائد ثقافة تنظيمية تعمل على تحقيق الاستقرار داخل المنظمة " في المرتبة الثالثة بوسط حساب بلغ 1.57 وانحراف معياري 793. وبالتالي فإن اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة هو الموافقة بشدة.
- كما جاءت العبارة رقم 4 " تعمل القيادة على نشر قيم تبادل المعلومات والمعرفة داخل المنظمة " في الترتيب الرابع بوس حسابي 1.53 وانحراف معياري 829. وبالتالي فإن اتجاه أفراد عينة الدراسة الموافقة بشدة

وبشكل عام تبين من الجدول أن الوسط الحسابي لجميع فقرات البعد الأول للثقافة التنظيمية 1.5923 وانحراف معياري 72998. وبالتالي فإن اتجاه أفراد عينة الدراسة هو الموافقة بشدة على حسب مقياس ليكرت الخماسي.

الجدول 7: الثقافة التنظيمية

م	الثقافة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	لدى القائد ثقافة تنظيمية تعمل على تحقيق الاستقرار داخل المنظمة.	1.57	.793	موافق بشدة
2	تتميز القيادة بقدورها على فهم الثقافات المختلفة والتعامل معها.	1.63	.863	موافق بشدة
3	تشجع القيادة على المبادرة بالأفكار والمبادأة بالتنفيذ.	1.64	.912	موافق بشدة
4	تعمل القيادة على نشر قيم تبادل المعلومات والمعرفة داخل المنظمة.	1.53	.829	موافق بشدة
الثقافة التنظيمية		1.5923	.72998	موافق بشدة

(3) رأس المال البشري:

- جاءت العبارة رقم 4 " يتم تعيين الموظفين الذين يتمتعون بدرجة عالية من الكفاءة " في المرتبة الأولى بوسط حسابي 60. انحراف معياري 927. وبالتالي فإن اتجاه إجابات أفراد العينة هو الموافقة بشدة حسب مقياس ليكرت الخماسي.
- جاءت العبارة رقم 2 " يساعد القائد الموظفين على تطوير مهاراتهم بشكل مستمر " في المرتبة الثانية بوسط حساب بلغ 53. وانحراف معياري 893. وبالتالي فإن اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة هو الموافقة بشدة.
- جاءت العبارة رقم 3 " يهتم القائد بالعمل الجماعي من خلال تكوين فرق العمل " في المرتبة الثالثة بوسط حسابي بلغ 53. وانحراف معياري 861. وبالتالي فإن اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة هو الموافقة بشدة.

الجدول 12: تميز الهيكل التنظيمي

م	تميز الهيكل التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	يوجد هيكل تنظيمي مرن يمتاز بتوصيف المسببات الوظيفية في المنظمة.	1.85	1.037	موافق بشدة
2	توزع الأعمال والمسؤوليات بشكل منظم بين الموظفين لضمان توحيد الأنشطة المختلفة.	1.72	1.020	موافق بشدة
3	يتم تطوير الهيكل الإداري للمنظمة بشكل دوري بما يلزم ويتناسب مع سير العمل.	1.71	.908	موافق بشدة
4	يوجد رؤية ورسالة وأهداف واضحة لكل قسم في المنظمة.	1.68	.964	موافق بشدة
تميز الهيكل التنظيمي		1.7387	.82736	موافق بشدة

رأياً: اختبار فرضيات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى اختبار الفرضيات الآتية:

- الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 للقيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني للأرصاد بمحافظه جدة. ويتنبأ عن هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية الآتية:

- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 للتوجه الاستراتيجي كأحد أبعاد القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني للأرصاد بمحافظه جدة.

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين للتوجه الاستراتيجي كأحد أبعاد القيادة أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين للتوجه الاستراتيجي كأحد أبعاد القيادة أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين للتوجه الاستراتيجي كأحد أبعاد القيادة

الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني للأرصاد بمحافظه جدة عند مستوى (0.05%)، حيث كانت نسبة الدلالة (0.000) مما يوضح أن التوجه الاستراتيجي يؤثر بشكل كبير على تحقيق التميز المؤسسي.

الجدول 2: بين للتوجه الاستراتيجي كأحد أبعاد القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني للأرصاد بمحافظه جدة

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.539	.48670
التوجه الاستراتيجي, (Constant) Predictors: a.				

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين رأس المال البشري كأحد أبعاد القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني للأرصاد بمحافظه جدة عند مستوى (0.05%)، حيث كانت نسبة الدلالة (0.000) مما يوضح أن رأس المال البشري يؤثر بشكل كبير على تحقيق التميز المؤسسي.

الجدول 4: العلاقة إحصائية بين رأس المال البشري. كأحد أبعاد القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة

نظر موظفي المركز الوطني للأرصاد بمحافظه جدة

Model Summary						
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1		.810 ^a	.655	.652	.42274	
a. Predictors: (Constant), رأس المال البشري						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.032	1	37.032	207.224	.000 ^b
	Residual	19.479	109	.179		
	Total	56.511	110			
a. التمييز المؤسسي						
b. Predictors: (Constant), رأس المال البشري						

- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 للممارسات الأخلاقية كأحد أبعاد القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني للأرصاد بمحافظه جدة.

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين الممارسات الأخلاقية كأحد أبعاد القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني للأرصاد بمحافظه جدة عند مستوى (0.05%)، حيث كانت نسبة الدلالة (0.000) مما يوضح أن الممارسات تؤثر بشكل كبير على تحقيق التميز المؤسسي.

الجدول 5: بين الممارسات الأخلاقية كأحد أبعاد القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني للأرصاد بمحافظه جدة

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.635	.43326
الممارسات الأخلاقية, (Constant) Predictors: a.				

تحليل وتقييم المنهجية وتحديد نقاط القوة والضعف

- **تصميم المنهجية البحثية:** اعتمد الباحث على **المنهج الوصفي التحليلي** بوصفه الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية والسلوكية، من خلال وصف الواقع الميداني وتحليل العلاقات بين المتغيرات. يتسق المنهج المستخدم مع أهداف الدراسة ومتغيراتها حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي داخل المركز الوطني للأرصاد بجدة، من خلال قياس مدى تطبيق أبعاد القيادة الاستراتيجية (التوجه الاستراتيجي، الثقافة التنظيمية، رأس المال البشري، الممارسات الأخلاقية) وتأثيرها على أبعاد التميز المؤسسي (القيادة، المؤوسين، الهيكل التنظيمي).
- **تقييم تصميم المنهجية:** وُفق الباحث في اختيار المنهج لمناسبته لطبيعة الدراسة وأهدافها وطبيعة المتغيرات وأبعادها "نقاط القوة"، ومع ذلك كونه تصميمًا مقطعيًا زمنيًا يحدّ من إمكانية تفسير العلاقات السببية بشكل كامل "نقطة ضعف نوعاً ما"
- **مجتمع وعينة الدراسة:** تمثل المجتمع في جميع موظفي المركز الوطني للأرصاد بمدينة جدة وعددهم (350) موظف، تم اختيار العينة بأسلوب المسح الشامل نظراً لصغر حجم المجتمع، ولكن الاستجابة الفعلية والاستبانة المسترجعة والصالحة للتحليل كان عددها 111 استبانة بنسبة استجابة 31.7%. قدّم الباحث تحليلاً تفصيلياً للخصائص الديموغرافية لمفردات العينة (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، وتم تحليلها باستخدام النسب المئوية والتكرارات، مما يسمح بتحليل الفروق في استجابة أفراد العينة وفق المتغيرات الديموغرافية بشكل دقيق.
- **التقييم:** استخدام المسح الشامل يعزز من شمولية البيانات ودقة التمثيل للمجتمع الدراسة، أما نسبة الاستجابة معقولة نوعاً ما ولكنها منخفضة وقد تحدّ من إمكانية تعميم النتائج على كامل المجتمع "نقاط الضعف"، كما أن تناول الخصائص الديموغرافية وتحليلها يُعدّ نقطة قوة إذ تسهم في فهم تركيب العينة وتفسير الفروق فيما بينهم في الإدراك حول القيادة الاستراتيجية

تحليل وتقييم المنهجية ومناقشة النتائج

- **نموذج الدراسة وأبعادها:** قام الباحث ببناء نموذج نظري تأطيري يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة الأساسية "المتغير المستقل" القيادة الاستراتيجية وأبعادها (التوجه الاستراتيجي، الثقافة التنظيمية، رأس المال البشري، الممارسات الأخلاقية)، و "المتغير التابع" التميز المؤسسي وأبعاده (القيادة، المرؤوسين، الهيكل التنظيمي).
- **تقييم نموذج الدراسة:** استند النموذج إلى أطر علمية معروفة مثل نموذج التميز الأوروبي (EFQM) ومفاهيم القيادة الحديثة، مما يعكس قوة التأسيس النظري، ولكن لم يختبر الباحث هذا النموذج باستخدام النمذجة الهيكلية (SEM) واكتفى بالعلاقات الخطية المباشرة (الانحدار الخطي البسيط) "نقاط الضعف".
- **أدوات جمع البيانات وإجراءاتها:** اعتمد الباحث في جمع المعلومات من المصادر الثانوية الكتب والدراسات السابقة والأبحاث المنشورة في المجالات العلمية والدوريات تنوعت ما بين العربية والأجنبية ولكنها تميزت بأنها حديثة ذات علاقة مباشرة بموضوع الدراسة، أما في الجانب التطبيقي اعتمد على المصادر الأولية والتي تمثلت في استبانة اعتمد في تصميمها على دراسات سابقة منها (صويص والقبيج، 2021) (العامري وآخرون، 2021) مكونة من 26 عبارة موزعة على محورين (القيادة الاستراتيجية وأبعادها، والتميز المؤسسي وأبعاده) بصيغة مغلقة وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج من 1= لا أوافق بشدة إلى 5= أوافق بشدة، قام الباحث لاختبار صلاحية وصدق الأداة بدراسة استطلاعية على (15) موظف، تم إجراء اختبار ثبات أداة الدراسة من خلال حساب معامل الارتباط ومعامل ألفا كرونباخ وجاءت القيم مرتفعة، مما يشير إلى ثبات وصدق الاستبانة.
- **التقييم:** تم توضيح أدوات جمع البيانات الثانوية والأولية بشكل دقيق، مع وصف الأداة وإجراءاتها بشكل واضح، من الملاحظ أن إجراءات اختبار صدق الأداة تحتاج إلى توضيح ووصف أدق "نقاط الضعف".
- **أساليب التحليل الإحصائي:** استخدم الباحث أساليب إحصائية تتناسب مع أهداف وفرضيات الدراسة، حيث اعتمد على برنامج SPSS لتحليل البيانات واتبعت الدراسة الخطوات التحليلية التالية: (الإحصاءات الوصفية "الوسط الحسابي والتكرارات والانحراف المعياري" لوصف مجتمع الدراسة، معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وأبعاد التميز المؤسسي، اختبار أنوفوا لتحليل التباين، والانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات وقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.
- **التقييم:** تعتبر الأساليب الإحصائية المستخدمة مناسبة لطبيعة الدراسة وأهدافها ومتغيراتها، إلا أن اقتصار التحليل على الانحدار البسيط دون المتعدد أو الهيكلي يحد من تفسير العلاقات بين الأبعاد الفرعية للمتغيرات الأساسية (نقاط الضعف).

مناقشة النتائج وارتباطها بالأهداف والفرضيات ومدى إمكانية تطبيقها في السياق البحثي

أبرز النتائج

- وجود علاقة ارتباطية قوية وموجبة بين القيادة الاستراتيجية والتميز المؤسسي.
- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن القيادة الاستراتيجية وأبعادها (التوجه الاستراتيجي، الثقافة التنظيمية، رأس المال البشري، الممارسات الأخلاقية)، تؤثر على التميز المؤسسي وأبعاده (القيادة، المرؤوسين، الهيكل التنظيمي) بنسبة تباين $R^2 = 0.66$ مما يدل على التأثير المرتفع.
- جميع الفرضيات كانت دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 وأبرز الأبعاد تأثيراً كان وضوح الرؤية الاستراتيجية، التحفيز والتمكين، إدارة التغيير

ارتباط النتائج بالأهداف والفرضيات

- جاءت النتائج منسجمة تماماً مع الهدف الرئيس والأهداف الفرعية التي تتمثل في تحديد أثر القيادة الاستراتيجية وأبعادها على التميز المؤسسي وأبعاده، وأكدت الفرضية الرئيسية على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الأساسية، كما تم إثبات صحة الفرضيات الفرعية الخاصة بكل بعد من أبعاد القيادة الاستراتيجية

مدى إمكانية تطبيقها في السياق البحثي

- أثبتت الدراسة السابقة بالأدلة الإحصائية أن القيادة الاستراتيجية عامل جوهري في رفع الأداء المؤسسي وهو ما يتوافق مع فكرة مشروع البحث والتي تبحث في القيادة الاستراتيجية لتعزيز كفاءة الخدمات والتخطيط العمراني، ويمكن الاستفادة من هذه النتائج في تعزيز نتائج البحث أو الاستشهاد بها كدراسة سابقة
- الأبعاد القيادية عناصر مشتركة يمكن نقلها للسياق البلدي
- الاستفادة من أدوات الدراسة أو تعديلها لقياس الاستراتيجية على كفاءة الخدمات
- **التقييم العام:** تعد هذه الدراسة نموذجاً عربياً تطبيقياً قوياً لدراسة القيادة الاستراتيجية باستخدام المنهج الكمي والتحليل الوصفي الإحصائي بشكل دقيق، رغم أنها اقتصررت على استخدام الانحدار البسيط ولكنها وفّرت أدلة واضحة على الأثر الإيجابي المباشر للقيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

