

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

أثر القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين بالتطبيق على شركة المراعي فالرياض

ود عبد الله احمد رامي
222001369

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

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

2025- الفصل الدراسي الثالث

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله واستكماله استطعت أن أكمل هذا البحث المتواضع.

أتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان إلى أستاذي الفاضل الدكتور عبد الرحمن نادر، على توجيهاته السديدة وملاحظاته القيمة، وعلى دعمه وتشجيعه الذي كان دافعاً لي نحو التفوق والتميز، كما لا يسعني إلا أن أقدم له أسمى آيات الشكر والامتنان على اهتمامه وتوجيهه المستمر.

كما أوجه الشكر الجزيل إلى أصدقائي الأعزاء الذين كانوا بجانبني في كل خطوة قدمتها في هذا البحث، ومشاركتهم لي الجهد والنضال الجميل خلال إعداد هذا البحث.

ولا أنسى أن أخص عائلتي الغالية على جهدهم ووقوفهم بجانبني، فقد كان دعمهم ومساندتهم لي هو الأساس الذي أدّى إلى ما أنا عليه اليوم.

فلكم جميعاً مني كل الحب والتقدير، وأسأل الله أن يجزاكم عني خير الجزاء، ويجعل ما قدمتم في ميزان حسناتكم

الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والذي علم الإنسان ما لم يعلم، ويسر لنا إتمام هذا العمل.

أهدي هذا البحث بكل فخر وامتنان إلى كل من وقف بجانبني وساهم في رحلتي العلمية.

إلى والدي عبد الله، الذي كان مصدر الدعم والإلهام لي في كل خطوة من خطوات حياتي، وكان مثلاً للتضحية والإصرار على تحقيق الأفضل.

إلى صديقتي الغالية جواهر، التي كانت دوماً السند والداعم في كل مراحل هذا العمل، وشاركتني كل لحظة من لحظات السعي نحو النجاح، وأضاءت لي الطريق بابتسامتها وحكمتها.

إلى من شارك في كل لحظة من لحظات الحياة معي، ومن كان من أصدقائي الذين كانوا مصدر القوة لي خلال تحقيقي لهذا الإنجاز، أهدى هذا العمل إليكم جميعاً.

إلى كل من تحمل معي الصعاب وواجه التحديات، إلى من كان لي خير رفيق، أهدى لكم هذا العمل بكل الحب والتقدير.

أسأل الله أن يوفقني ويبارك في جهود الجميع، وأن يكون هذا العمل نافعاً لكل من قرأه واطلع عليه

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في شركة المراعي بمدينة الرياض، من خلال تحليل مدى إسهام ممارسات القيادة الاستراتيجية في دعم التدريب والتطوير المستمر، وتحسين مستويات الأداء الوظيفي، وتعزيز الابتكار، ورفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين. كما تسعى الدراسة إلى قياس إدراك الموظفين لدور القيادة الاستراتيجية في تحديد الاحتياجات التدريبية وربطها بالأهداف الاستراتيجية للشركة.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة البحث وأهدافه. وتم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبيان، حيث وُزِعَ إلكترونياً على عينة عشوائية مكونة من (53) موظفًا من مختلف الأقسام الإدارية والفنية في شركة المراعي بمدينة الرياض.

تضمن الاستبيان محور البيانات الديموغرافية، ومحور ممارسات القيادة الاستراتيجية وأثرها على أداء الموظفين. وقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية، مثل التكرارات والنسب المئوية، بهدف تفسير اتجاهات إجابات أفراد العينة واستخلاص النتائج المتعلقة بعلاقة القيادة الاستراتيجية بأداء الموظفين.

النتائج:

توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للقيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في شركة المراعي بمدينة الرياض، حيث أظهرت النتائج ارتفاع نسب الموافقة على فقرات الاستبيان المتعلقة بدعم التدريب والتطوير المستمر، وتحسين مستويات الأداء الوظيفي، وربط البرامج التدريبية بالأهداف الاستراتيجية للشركة. كما بينت النتائج أن القيادة الاستراتيجية تسهم في تشجيع الابتكار وتطوير مهارات الموظفين، إضافة إلى وجود اهتمام بتقييم تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين بشكل دوري، مما يعكس دورها في رفع كفاءة الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية.

التطبيقات والأهمية:

تبرز أهمية هذه الدراسة في توضيح دور القيادة الاستراتيجية في تحسين أداء الموظفين من خلال دعم التدريب والتطوير، وتعزيز الابتكار، ورفع مستوى الرضا الوظيفي. كما تسهم نتائجها في مساعدة شركة المراعي والإدارات المشابهة على تطوير الممارسات القيادية وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أعلى.

الكلمات المفتاحية:

القيادة الاستراتيجية، أداء الموظفين، التدريب والتطوير، الرضا الوظيفي، شركة المراعي، المملكة العربية السعودية.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
9	1.3. أهمية الدراسة.....
9	1.3.1. على المستوى النظري:.....
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
10	1.4. أسئلة الدراسة.....

10	1.5. أهداف الدراسة
10	1.6. فرضيات الدراسة
10	1.7. نموذج الدراسة
11	1.8. الدراسة الميدانية
11	1.9. مخطط المشروع
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
13	2.1. المقدمة:
13	2.2. المتغير المستقل
13	2.3. المتغير التابع
14	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
14	2.5. الخاتمة
15	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
16	3.1. المقدمة
16	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
17	3.3. تصميم البحث
17	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
18	3.5. طريقة جمع البيانات
18	3.6. أنواع البيانات
18	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
19	3.8. الخاتمة
20	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
21	4.1. المقدمة
21	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
21	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
22	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
22	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
22	4.6. الخاتمة
23	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
24	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
24	5.2. توصيات الدراسة:
24	5.3. الخاتمة:

- 25.....قائمة المراجع.
- 26.....الملاحق.

جدول الأشكال

الشكل	الصفحة
نموذج الدراسة	16

جدول الجداول

الجدول	الصفحة
مخطط المشروع	18
الاستبيان الاول	29
الاستبيان الثاني	30
جدول تصميم البحث	36
توزيع مجتمع الدراسة	37
عينة البحث	37
توصيف عينة	43
اختبارات الصدق والثابت	44

45	الاحصاء الوصفي للمتغيرات
46	اختبار الفرضيات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعد القيادة الاستراتيجية أحد العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير في أداء أي منظمة، حيث تلعب دورًا مهمًا في تحديد الاتجاهات العامة وتوجيه الموارد نحو تحقيق أهداف المنظمة. وفي ظل التغيرات السريعة في بيئة الأعمال، تجد العديد من الشركات نفسها في حاجة ملحة لتطبيق استراتيجيات قيادية فعالة لتحسين أدائها وزيادة إنتاجية موظفيها. إحدى الشركات التي تبرز في هذا السياق هي شركة المراعي، حيث تواجه تحديات مستمرة في تحسين أدائها المؤسسي من خلال القيادة الاستراتيجية، وهو ما دفع إلى الحاجة لدراسة أثر القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في الشركة.

لقد تناول العديد من الباحثين موضوع القيادة الاستراتيجية وأثرها على أداء الموظفين. تشير الدراسات إلى أن القيادة الاستراتيجية تساهم في رفع مستوى الأداء من خلال توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، مع التركيز على تحفيز الموظفين وتعزيز رضاهم الوظيفي. وفقًا لدراسة (خليل، 2020)، فقد وجد أن القيادة الاستراتيجية تلعب دورًا مهمًا في تعزيز التميز التنظيمي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية داخل المؤسسات، وخاصة في بيئات العمل الحكومية مثل بلدية غزة، حيث تساهم في رفع مستوى الأداء

وزيادة فعالية فرق العمل. كما أكد (الزهراني، 2020) في بحثه أن تطبيق استراتيجيات القيادة الاستراتيجية يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي، وذلك من خلال تعزيز بيئة العمل وتشجيع الموظفين على التفاني في أداء مهامهم. ومع ذلك، تظل هناك فجوات في فهم كيفية تأثير هذه الاستراتيجيات بشكل عملي في الشركات الكبرى مثل شركة المراعي.

رغم الأبحاث العديدة التي تناولت موضوع القيادة الاستراتيجية، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تركز بشكل خاص على تأثير هذه الاستراتيجيات على أداء الموظفين في الشركات الكبرى في المملكة العربية السعودية، مثل شركة المراعي. لا سيما فيما يتعلق بتطبيق هذه الاستراتيجيات في سياقات محلية قد تختلف عن بيئات العمل العالمية. وبالتالي، فإن الفجوة تكمن في ضرورة دراسة أثر القيادة الاستراتيجية على تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم بشكل خاص داخل شركة المراعي، لتقديم رؤى متعمقة حول هذه العلاقة.

يستهدف هذا البحث بشكل رئيسي القيادات العليا في الشركات الكبرى، وكذلك الباحثين في مجال الإدارة الاستراتيجية ومواردها البشرية. أهمية هذه المشكلة تكمن في أن الشركات الكبرى مثل المراعي، التي تمثل نموذجاً رائداً في صناعة المواد الغذائية، تحتاج إلى استراتيجيات قيادية فعالة لضمان رفع مستوى الأداء المؤسسي. تتزايد أهمية هذا الموضوع في ظل المنافسة العالمية والتحديات الاقتصادية، مما يجعل تحسين الأداء الوظيفي وزيادة رضا الموظفين أولوية يجب على الشركات الكبرى تبنيها لتحقيق النجاح المستدام.

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في شركة المراعي بمدينة الرياض، مع التركيز على تأثير هذه الاستراتيجيات في زيادة رضا الموظفين وتحفيزهم. يهدف البحث إلى الإجابة على الأسئلة المتعلقة بممارسات القيادة الاستراتيجية التي تتبناها الشركة، وكيفية تأثيرها على تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. كما يهدف البحث إلى تقديم توصيات عملية للشركات الأخرى حول كيفية تطبيق هذه الاستراتيجيات لتحسين أدائها وزيادة رضا الموظفين.

1.2. مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد أثر القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في شركة المراعي بمدينة الرياض. حيث أن القيادة الاستراتيجية تعد أحد العوامل المؤثرة في رفع مستوى الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية، لكن هناك نقص في الدراسات التي تركز على كيفية تأثير هذه الاستراتيجيات بشكل عملي في الشركات الكبرى في المملكة العربية السعودية مثل شركة المراعي. على الرغم من وجود العديد من الأبحاث حول القيادة الاستراتيجية، إلا أن تطبيقها في السياق المحلي وداخل الشركات الكبرى لا يزال بحاجة إلى دراسة معمقة لفهم تأثيرها على الموظفين بشكل مباشر.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

نقص في الدراسات التي تركز على القيادة الاستراتيجية في السياق المحلي: هناك نقص في الأدبيات التي تركز على تطبيق استراتيجيات القيادة الاستراتيجية داخل الشركات الكبرى في المملكة العربية السعودية، كما أن الأبحاث المتاحة لا تتيح فهماً عميقاً حول كيفية تأثير هذه الاستراتيجيات على الأداء الوظيفي في بيئات العمل المحلية، لا سيما في شركات مثل شركة المراعي.

عدم وجود نموذج واضح لقيادة استراتيجية في الشركات الكبرى المحلية: غياب إطار نظري شامل لقيادة استراتيجية يمكن تطبيقه على الشركات الكبرى المحلية يجعل من الصعب قياس تأثير هذه القيادة على أداء الموظفين بشكل دقيق.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تطبيق محدود للقيادة الاستراتيجية في الشركات الكبرى المحلية: رغم أهمية القيادة الاستراتيجية في رفع مستوى الأداء، إلا أن الشركات الكبرى في المملكة، مثل شركة المراعي، قد لا تطبق بشكل كامل أو فعال استراتيجيات القيادة في بيئات عملها. وهذا يتطلب بحثاً أكثر تفصيلاً لتحديد كيف يمكن تحسين هذا التطبيق لزيادة الإنتاجية.

نقص الدراسات التي تركز على تأثير القيادة الاستراتيجية في تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم داخل الشركات الكبرى: رغم أن القيادة الاستراتيجية تؤثر على أداء الموظفين، إلا أن هناك قلة في الدراسات التطبيقية التي تتناول كيفية تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم باستخدام استراتيجيات القيادة الفعالة في بيئة الشركات الكبرى مثل شركة المراعي.

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي التالي:

“كيف تؤثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في شركة المراعي على تحسين أداء الموظفين، وما هي العوامل التي تساهم في تعزيز فاعلية هذه الممارسات في بيئة العمل المحلية؟

1.3. أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة في ضوء التحديات الاقتصادية والمنافسة الشديدة التي تواجهها الشركات الكبرى في المملكة العربية السعودية، وخاصة في قطاع المواد الغذائية. إذ تسلط الضوء على دور القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي وزيادة إنتاجية الموظفين. سيسهم البحث في تقديم رؤى جديدة حول تطبيق القيادة الاستراتيجية في الشركات الكبرى المحلية مثل شركة المراعي، مما يعزز فهم كيفية تأثير هذه الاستراتيجيات في تحفيز الموظفين وتحقيق أهداف المنظمة. كما سيوفر توصيات عملية تساعد

الشركات على تبني ممارسات قيادية فعّالة، مما يساهم في تعزيز رضا الموظفين وتحقيق النجاح المستدام في بيئة العمل المتغيرة.

1.3.1. على المستوى النظري:

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة من الناحية النظرية، حيث تسهم في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية في السياقات المحلية، خصوصاً في الشركات الكبرى بالمملكة العربية السعودية. فهي تقدم رؤى جديدة حول كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم في بيئات العمل السعودية، مما يساهم في بناء قاعدة معرفية واسعة حول العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء الوظيفي في السياقات المحلية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

من الناحية التطبيقية، تبرز أهمية الدراسة في تقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ في الشركات الكبرى مثل شركة المراعي. حيث تهدف إلى تحسين ممارسات القيادة الاستراتيجية التي يمكن أن تسهم في تعزيز أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. كما تسعى الدراسة إلى مساعدة الشركات على تبني استراتيجيات قيادية فعّالة لتحفيز الموظفين وتحقيق النجاح المستدام، وهو ما يعود بالفائدة على الشركات في مواجهة التحديات الاقتصادية والمنافسة المتزايدة.

1.4. أسئلة الدراسة

ما هو تأثير القيادة الاستراتيجية في تحسين أداء الموظفين في شركة المراعي؟

كيف تساهم استراتيجيات القيادة الاستراتيجية في تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم داخل بيئة العمل المحلية في شركة المراعي؟

ما هي العوامل التي تعزز فعالية ممارسات القيادة الاستراتيجية في شركات المواد الغذائية الكبرى مثل شركة المراعي؟

1.5. أهداف الدراسة

دراسة تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في شركة المراعي.

التعرف على ممارسات القيادة الاستراتيجية المتبعة في شركة المراعي وكيفية تأثيرها على تحفيز الموظفين.

تقييم العوامل التي تساهم في تعزيز فعالية القيادة الاستراتيجية في بيئة العمل المحلية في شركة المراعي.

اقتراح استراتيجيات قيادية فعّالة لتحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم في الشركات الكبرى.

توليد رؤى عملية يمكن تطبيقها لتحسين استراتيجيات القيادة في شركات مشابهة لشركة المراعي.

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الصفرية (H1):

“لا يوجد تأثير لممارسات القيادة الاستراتيجية في شركة المراعي على تحسين أداء الموظفين.”

الفرضية البديلة (H2):

“توجد علاقة إيجابية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية في شركة المراعي وأداء الموظفين.”

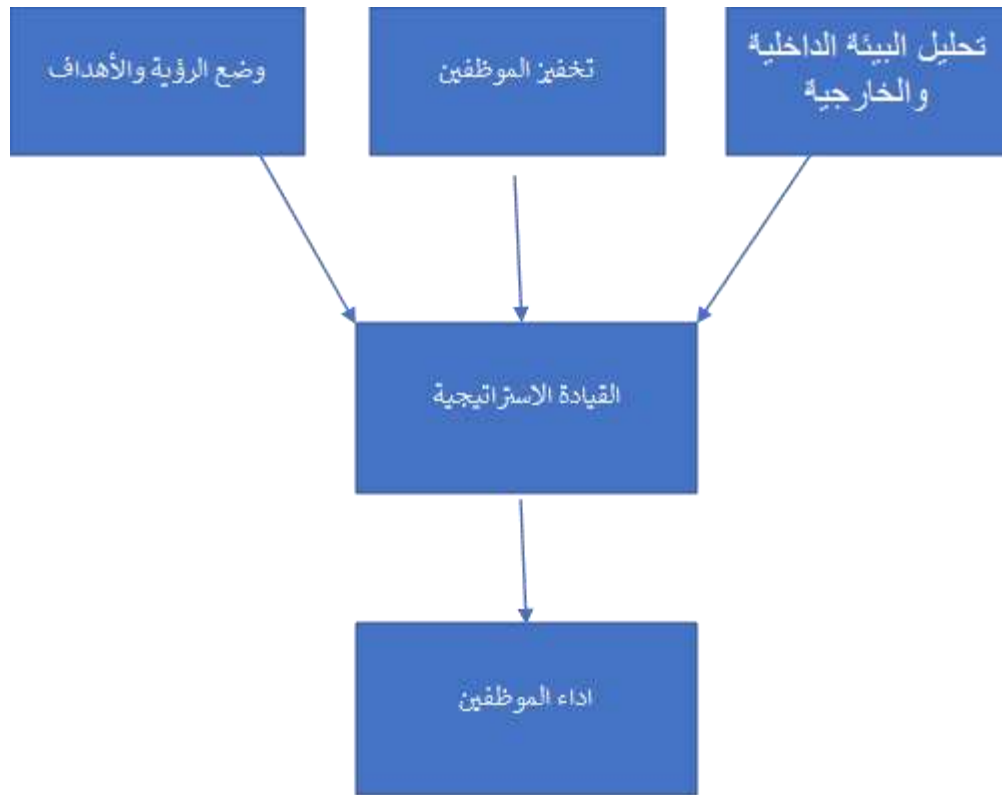
الفرضية الاتجاهية (H3):

“ممارسات القيادة الاستراتيجية في شركة المراعي تؤدي إلى تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.”

الفرضية غير الاتجاهية (H4):

“ممارسات القيادة الاستراتيجية في شركة المراعي تؤثر على أداء الموظفين، ولكن قد تكون التأثيرات إيجابية أو سلبية.”

1.7. نموذج الدراسة



1.8. الدراسة الميدانية

تم استخدام المنهج الميداني في هذه الدراسة بالتعاون مع شركة المراعي بمدينة الرياض. تم اختيار العينة من موظفي الشركة بشكل عشوائي بحيث بلغ عددهم 70 موظفًا من مختلف الأقسام داخل الشركة. تم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبيان.

تمثل الدراسة في وجود علاقة إيجابية بين القيادة الاستراتيجية التي تتبناها الشركة وأداء الموظفين، حيث تساهم القيادة الاستراتيجية في تحسين بيئة العمل وزيادة تحفيز الموظفين، مما يؤدي إلى رفع مستوى إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي. تم أيضًا تحسين أداء الموظفين من خلال ممارسات القيادة الفعّالة، مثل التدريب المستمر وتحفيز فرق العمل.

هذه بعض الدراسات الميدانية السابقة

دراسة ياس وآخرون (2023): تناولت هذه الدراسة تأثير ممارسات القيادة الاستراتيجية ومشاركة المعرفة على أداء الموظفين. وجد الباحثون أن القيادة الاستراتيجية تساهم في تحسين أداء الموظفين من خلال تعزيز المعرفة المشتركة وتحفيز فرق العمل.

دراسة خليل (2020): تناولت دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز التميز التنظيمي وتحقيق الأهداف داخل المؤسسات، مع التركيز على بيانات العمل الحكومية مثل بلدية غزة. الدراسة أكدت على دور القيادة الاستراتيجية في رفع مستوى الأداء من خلال تحسين بيئة العمل وزيادة فاعلية فرق العمل.

1.9. مخطط المشروع

مقدمة مشكلة الدراسة - أهداف الدراسة - فرضيات الدراسة منهجية الدراسة	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
استعراضات الدراسات السابقة	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
فلسفة البحث - منهج البحث - استراتيجيات البحث - أنواع البحث - الأفق الزمني - طرق جمع وتحليل البيانات	الفصل الثالث: منهجية البحث
تحليل البيانات - نتائج التحليل	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
مناقشة النتائج - التوصيات - الخاتمة	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الشكل 2 : مخطط المشروع المقترحة (اعداد الطالبة)

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

أهمية إجراء مراجعة الأدبيات:

مراجعة الأدبيات هي خطوة أساسية في أي دراسة بحثية، حيث تساعد في تحديد المفاهيم والنظريات التي تم تناولها في الدراسات السابقة، وتوفر فهما شاملا للموضوع المدروس. تساعد الأدبيات في تقديم تفسيرات واضحة لمفاهيم القيادة الاستراتيجية وكيفية تأثيرها على أداء الموظفين. من خلال مراجعة الأدبيات، يمكن

للباحث تحديد الاتجاهات الرئيسية في البحث حول القيادة الاستراتيجية وتحديد الفجوات المعرفية التي يمكن للدراسة الحالية معالجتها.

كما تسهم مراجعة الأدبيات في بناء إطار مفاهيمي قوي يمكن أن يُعد أساساً لتطوير فرضيات البحث، وتحديد الأساليب المناسبة لجمع البيانات وتحليلها. في سياق هذا البحث، سيتم التركيز على أهمية تطبيق القيادة الاستراتيجية في بيئة الشركات الكبرى مثل شركة المراعي في الرياض، ودورها في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة إنتاجية الموظفين.

مقدمة محتويات الفصل:

يتناول الفصل الثاني مراجعة الأدبيات المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية وتأثيرها على أداء الموظفين. سيتم استعراض الأبحاث التي تناولت هذا الموضوع في بيئات العمل المختلفة، مع التركيز على الشركات الكبرى في المملكة العربية السعودية، مثل شركة المراعي. كما سيتم استعراض أهم النظريات المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية وتأثيراتها على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي للموظفين.

أهمية مراجعة الأدبيات الموجودة:

مراجعة الأدبيات تساعد في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية، وتساهم في فهم الأبحاث السابقة وتوجيه الدراسة نحو الحلول المبتكرة لتلك الفجوات المعرفية.

دراسات أدبية سابقة:

(دراسة أكسوي وأكايدين 2024):

تُرَكِّز هذه الدراسة على تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في صناعة الطيران بتركيا. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية معتدلة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين، مما يعزز أهمية القيادة في تحقيق نتائج تنظيمية.

2. دراسة ماسيتي وآخرون (2022):

تستكشف هذه الدراسة تأثير القيادة المشجعة على التفاعل الوظيفي وفعالية الفريق، مع التركيز على دور الموارد الشخصية والموارد الفريقية كمتغيرات وسيطة. أظهرت النتائج أن الموارد الشخصية مثل التفاؤل والمرونة والكفاءة الذاتية جزئيًا تتوسط تأثير القيادة المشجعة على التفاعل الوظيفي، وأن تصورات القيادة المشجعة المشتركة بين أعضاء الفريق تؤدي إلى فعالية أكبر للفريق.

3. دراسة إيشاك (2025):

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين وزيادة إنتاجية المنظمة في إحدى المنظمات الحكومية في سلطنة عمان. أظهرت النتائج أن القيادة الاستراتيجية الفعالة تحسن أداء الموظفين داخل المنظمة، مما يشير إلى أهمية القيادة الاستراتيجية في تعزيز الإنتاجية التنظيمية.

4. دراسة ياس وآخرون (2023):

تناولت هذه الدراسة تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في بلديات دبي وأبوظبي وعجمان. أظهرت النتائج أن القيادة الاستراتيجية، خصوصًا القيادة التحويلية، تؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظفين من خلال تعزيز مشاركة المعرفة.

5. دراسة أشكافري وغاسمي (2023):

دُرست هذه الدراسة تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء التنظيمي في شركة إيران خودرو، مع التركيز على دور الابتكار التنظيمي كمتغير وسيط. أظهرت النتائج أن القيادة الاستراتيجية تؤثر إيجابيًا على الأداء التنظيمي من خلال تعزيز الابتكار داخل المنظمة

2.2. المتغير المستقل

1. التعريف: القيادة الاستراتيجية هي عملية اتخاذ القرارات التي تهدف إلى تحقيق الأهداف طويلة الأمد للمنظمة، ويشمل ذلك اختيار السياسات والتوجهات التي تتماشى مع التحديات والفرص في البيئة المحيطة. يتم تنفيذ القيادة الاستراتيجية عبر أنماط من القيادة الفعّالة التي تحفز الأداء وتحسن من مهارات الأفراد داخل المنظمة.
2. تطوره التاريخي: بدأ مفهوم القيادة الاستراتيجية بالتطور في أواخر القرن العشرين، حيث كان يركز في البداية على تحديد الاستراتيجيات العسكرية والتطبيقات العملية داخل المؤسسات العسكرية. ولكن مع مرور الوقت، تم توسيع المفهوم ليشمل القيادة في بيئات العمل المختلفة مثل المؤسسات الخاصة والحكومية، وأصبح يستخدم بشكل أكثر شمولاً في الأعمال التجارية والمنظمات غير الربحية.
3. الأبعاد الرئيسية: القيادة الاستراتيجية تتكون من عدة أبعاد رئيسية مثل: التوجيه الاستراتيجي: يهدف إلى تحديد الاتجاهات طويلة الأمد التي يجب أن تسلكها المنظمة. اتخاذ القرارات: يتضمن اتخاذ قرارات صائبة تدعم استراتيجيات النمو وتوجهات المنظمة.
4. التفكير الاستراتيجي: يركز على القدرة على توقع التحديات المستقبلية وتخطيط الخطط المستقبلية للتعامل معها.
5. الإدارة الفعّالة للموارد: تتضمن إدارة الأشخاص والموارد المالية والتكنولوجية بشكل يضمن تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

6. النظريات المرتبطة :هناك العديد من النظريات المرتبطة بالقيادة الاستراتيجية، ومنها: نظرية القيادة التحويلية : التي تركز على تحفيز الموظفين وتعزيز الالتزام تجاه أهداف المنظمة. نظرية القيادة الموقفية : التي تؤكد على أن القيادة الفعالة تتغير بناءً على الموقف الذي يواجهه القائد نظرية القيادة الخدمية : التي تشدد على دور القائد في خدمة الفريق ودعمه لتحقيق نتائج استراتيجية

2.3. المتغير التابع

1. التعريف :أداء الموظفين هو مجموعة الأنشطة والمهام التي يقوم بها الأفراد في إطار عملهم والتي تؤثر على النتائج التنظيمية. يشمل الأداء مستوى الإنتاجية وجودة العمل والالتزام الوظيفي، إضافة إلى مدى التحفيز والرضا الوظيفي الذي يشعر به الموظف نتيجة لممارسات القيادة في المنظمة.
2. تطوره التاريخي :بدأ التركيز على أداء الموظفين في العقود الأخيرة كعنصر رئيسي لتحسين الكفاءة المؤسسية. تم تطوير مفاهيم وأساليب لقياس الأداء مثل التقييمات السنوية، والمراجعات المستمرة، وتحليل الإنتاجية باستخدام مؤشرات قابلة للقياس. وفي السنوات الأخيرة، تم دمج مفاهيم الرضا الوظيفي والتحفيز كجزء من قياس الأداء.
3. الأبعاد الرئيسية :أداء الموظفين يتضمن عدة أبعاد رئيسية تشمل: الإنتاجية : نسبة العمل المنجز مقارنة بالموارد المستخدمة. التحفيز والرضا : مشاعر الموظفين تجاه عملهم والتي تؤثر على التزامهم وجودة أدائهم. التفاعل مع الفريق : مدى التعاون والانسجام بين الموظفين لتحقيق أهداف الفريق والالتزام الوظيفي: درجة التزام الموظف بالمنظمة ورغبة في تحقيق أهدافها.
4. النظريات المرتبطة:
نظرية التحفيز (Maslow): التي تركز على تلبية احتياجات الموظفين بدءاً من الاحتياجات الأساسية وصولاً إلى تحقيق الذات.
نظرية X و Y (McGregor): التي تركز على أنماط القيادة التي تؤثر بشكل مباشر على مستوى الأداء للموظفين، حيث يعتمد ذلك على التصورات المتبادلة بين المدير والموظف.

نظرية العدالة (Adams): التي تؤكد على أن أداء الموظفين يتحسن عندما يشعرون أن المعاملة التي يتلقونها من المنظمة عادلة.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين:

القيادة الاستراتيجية تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين، حيث تساهم القيادة الفعّالة في تحسين بيئة العمل من خلال تحديد التوجهات الاستراتيجية وضمان التوجيه السليم للموظفين. القيادة الاستراتيجية تعزز التفاعل بين الموظفين وتدعمهم لتحقيق أهداف الشركة، مما ينعكس إيجابيًا على تحسين الأداء وجودة العمل داخل المنظمة.

الصراعات والفجوات في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين

قد تحدث صراعات وفجوات في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين في حال عدم توافق استراتيجيات القيادة مع احتياجات الموظفين أو بيئة العمل. في هذه الحالة، قد يشعر الموظفون بالإحباط أو بالاستياء، مما يؤدي إلى تراجع في أدائهم. كما أن الفجوات بين القيادة وأداء الموظفين قد تؤدي إلى ضعف في التواصل وتحديد الأهداف الاستراتيجية، ما ينعكس سلبيًا على الإنتاجية والرضا الوظيفي.

2.5. الخاتمة

في ختام هذا البحث، تم تحليل العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين في شركة المراعي في الرياض. أظهرت النتائج أن القيادة الاستراتيجية تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين من خلال تحسين بيئة العمل، وضمان التوجيه السليم، بالإضافة إلى تحفيز الموظفين على تحقيق الأهداف التنظيمية. كما تبين أن القيادة الاستراتيجية تعزز من رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، مما ينعكس إيجابيًا على تحسين الأداء العام داخل المنظمة.

مناقشة آثار البحث المستقبلية

تتعدد الآثار المستقبلية لهذا البحث، حيث يمكن أن تسهم النتائج في تطوير برامج القيادة الاستراتيجية في الشركات السعودية بشكل عام، خاصة في القطاعات التي تشهد تنافسًا عاليًا مثل قطاع الغذاء. يمكن للبحث أن يفتح المجال لإجراء مزيد من الدراسات حول علاقة القيادة الاستراتيجية مع متغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي والتحفيز، كما يمكنه مساعدة الشركات في تحديد استراتيجيات القيادة الأكثر فاعلية في بيئات العمل المختلفة.

المساهمات الإجمالية للبحث:

ساهم هذا البحث في تقديم فهم أعمق للعلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين في القطاع الخاص. كما قدم توصيات عملية حول كيفية تحسين برامج القيادة والاستفادة منها لزيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. يمكن أن تسهم نتائج هذا البحث في تطوير استراتيجيات القيادة في الشركات، مما يساعد في استثمار الموارد البشرية بشكل أكثر كفاءة، ويعزز من القدرة التنافسية وزيادة رضا الموظفين.

قائمة الملاحق

مقدمة الاستبيان:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نحن بصدد إجراء دراسة علمية تهدف إلى "أثر القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في شركة المراعي". يهدف هذا الاستبيان إلى جمع آراءكم القيمة وتفاعلكم المباشر حول العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين في قطاع الأغذية. هذا البحث يُعتبر جزءًا من متطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس من جامعة ميدوشن.

نأمل منكم قراءة الاستبيان بعناية والإجابة على الأسئلة بشكل دقيق عن طريق وضع علامة صح في المربع المناسب للإجابة التي تعكس رأيكم. جميع الإجابات ستكون سرية وسيتم استخدامها فقط لأغراض البحث العلمي، حيث سيتم جمع البيانات بطريقة تمنح خصوصية تامة للمشاركين.

تتمثل أهمية هذا البحث في قياس العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين داخل المنظمة، ويهدف إلى تقديم توصيات تساهم في تحسين استراتيجيات القيادة في الشركات الكبرى. نؤكد لكم أن جميع البيانات التي سيتم جمعها ستظل سرية تمامًا ولن تُستخدم لأي غرض آخر غير البحث الأكاديمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير.

البيانات الشخصية :

الجنس :

• ذكر

• انثى

المستوى التعليمي :

• تعليم ثانوي

• بكالوريوس

• ماجستير

العمر :

• اقل من ٢٠ سنة

• من ٢٠ الى ٣٠ سنة

• من ٣٠ الى ٤٠ سنة

• من ٤٠ الى ٥٠ سنة

• ٥٠ سنة وأكثر

سنوات الخبرة :

• من سنتين الى ٥ سنوات

• من ٥ سنوات الى ١٠

• من ١٠ الى ١٥

• اكثر من ١٥ سنة

الاستبيان الاول:

مبادئ القيادة الاستراتيجية واثرها على اداء الموظفين

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	يتم تحديد استراتيجيات القيادة بناء على احتياجات الموظفين واهداف الشركة			
2	القيادة الاستراتيجية تساهم في تحديد برامج التدريب وفقا لمتطلبات الموظفين			
3	يتم تحديد وقت التدريب بما يتناسب مع استراتيجيات الشركة واهدافها			
4	يتم تقييم فعالية القيادة الاستراتيجية بناء على نتائج الاداء بعد التدريب			
5	القيادة الاستراتيجية تدعم فرص التدريب المستمر للموظفين			

6	يتم تضمين الموظفين في تحديد استراتيجيات القيادة واهداف التدريب		
7	القيادة الاستراتيجية تركز على تحسين بيئة العمل من خلال تطوير مهارات الموظفين		
8	يتم دمج نتائج القيادة الاستراتيجية في تحسين جودة العمل داخل الشركة		
9	القيادة الاستراتيجية تؤدي الى زيادة الرضا الوظيفي من خلال توفير فرص التدريب		
10	القيادة الاستراتيجية تعزز من مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات الهامة		

الاستبيان الثاني:

اثر القيادة الاستراتيجية على تطوير الموظفين واداء العمل

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	يتم تحديد برامج التدريب بناء على الاهداف الاستراتيجية للشركة			
2	القيادة الاستراتيجية تؤثر بشكل مباشر على مستوى تطوير الموظفين في الشركة			
3	القيادة الاستراتيجية تساهم في تحديد المهارات المطلوبة لتحقيق الاهداف التنظيمية			
4	القيادة الاستراتيجية تشجع الموظفين على المشاركة الفعالة في برامج التطوير			
5	التدريب الموجه من القيادة الاستراتيجية يساعد في تحسين الاداء الوظيفي للموظفين			

6	القيادة الاستراتيجية تؤدي الى تحسين مستويات الاداء بشكل مستمر		
7	يتم تخصيص برامج التدريب لتناسب التوجهات الاستراتيجية للشركة		
8	القيادة الاستراتيجية تشجع الموظفين على الابتكار وتقديم حلول جديدة لتحسين الاداء		
9	يتم تقييم تأثير القيادة الاستراتيجية على اداء الموظفين بشكل دوري		

استبيان حول أثر القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في شركة المراعي بالرياض

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSewJw6ZPODH7Fh0V8DFLv8MSBOMa2GdZxYQEvPQzt0u5fYnbg/viewform?usp=publish-editor>

في ظل التحديات الاقتصادية والمنافسة العالمية في القطاع الغذائي، تزداد أهمية تطبيق استراتيجيات قيادة فعالة لتحسين الأداء التنظيمي وزيادة رضا الموظفين. هذه الدراسة تستهدف جمع آراء الموظفين حول ممارسات القيادة في شركة المراعي، بهدف فهم تأثير هذه الاستراتيجيات في رفع الكفاءة الوظيفية وتحقيق الأهداف التنظيمية

يهدف الاستبيان إلى قياس العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين من خلال تحليل كيفية تأثير الاستراتيجيات المتبعة في الشركة على مستوى التحفيز، الرضا الوظيفي، والإنتاجية. كما يسعى إلى تقديم رؤى وتوصيات عملية لتحسين استراتيجيات القيادة داخل الشركة بما يساهم في تحقيق النجاح المستدام وزيادة فعالية العمل داخل بيئة العمل

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية المتبعة في دراسة "أثر القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في شركة المراعي". سيتم من خلال هذا الفصل تحديد الطريقة البحثية المعتمدة، وأدوات جمع البيانات، بالإضافة إلى العينة المستهدفة وطريقة تحليل البيانات. يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبيانات موجهة للموظفين في شركة المراعي لجمع المعلومات اللازمة حول تأثير ممارسات القيادة الاستراتيجية على مستوى الأداء والتحفيز. كما يتناول الفصل تقنيات التحليل الإحصائي المستخدمة لاستخلاص النتائج وتفسيرها

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

المتغير المستقل (القيادة الاستراتيجية):

يُقصَد به الأساليب والممارسات القيادية التي يتبناها القادة في شركة المراعي بهدف تحسين الأداء المؤسسي وزيادة إنتاجية الموظفين. يشمل هذا المتغير التوجيه الاستراتيجي، اتخاذ القرارات الاستراتيجية، والتواصل الفعّال مع الموظفين، وكذلك القدرة على تحفيزهم لتحقيق أهداف الشركة.

المتغير التابع (أداء الموظفين):

يُقصد به مستوى الإنتاجية وجودة العمل التي يقدمها الموظفون داخل الشركة نتيجة لتطبيق القيادة الاستراتيجية. يشمل هذا المتغير معدلات الرضا الوظيفي، الالتزام بالعمل، وتفاعل الموظفين مع المهام الموكلة إليهم، بالإضافة إلى تأثير ممارسات القيادة الاستراتيجية على تعزيز بيئة العمل

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

فلسفة البحث: تفسيرية

البحث يهدف إلى فهم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين في شركة المراعي بمدينة الرياض. يسعى لفهم كيفية تأثير ممارسات القيادة الاستراتيجية على تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم في بيئة العمل المحلية.

منهج البحث: استقرائي

البحث يعتمد على جمع البيانات من الواقع الميداني، ثم تحليلها لاستخلاص الأنماط والعلاقات بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين. الهدف هو تقديم حلول عملية استنادًا إلى البيانات الواقعية لتحسين الأداء الوظيفي داخل شركة المراعي.

استراتيجية البحث: مسح ميداني

تم استخدام استراتيجية المسح الميداني لجمع البيانات من الموظفين في شركة المراعي، حيث يتم استهداف عينة من الموظفين لتقييم تأثير ممارسات القيادة الاستراتيجية على تحفيزهم وزيادة إنتاجيتهم.

نوع البحث: كمي

البحث يعتمد على جمع بيانات كمية باستخدام الاستبيانات التي تحتوي على أسئلة مغلقة لقياس تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء الوظيفي.

الأفق الزمني: مقطع عرضي

الأفق الزمني للدراسة هو مقطع عرضي، حيث يتم جمع البيانات وتحليلها في فترة زمنية واحدة لتحديد العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين.

طرق جمع البيانات

أداة الاستبيان (الاستبيان):

تم استخدام الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث يتم توزيعها على الموظفين في شركة المراعي لقياس تأثير ممارسات القيادة الاستراتيجية على تحفيزهم وزيادة إنتاجيتهم.

طرق تحليل البيانات

التحليل الإحصائي:

يتم استخدام التحليل الإحصائي لتحليل البيانات المجمعة، ويشمل تقنيات مثل:

- التحليل الوصفي (حساب المتوسطات والنسب)

- التحليل الاستدلالي (مثل اختبار التباين ANOVA، ومعامل الارتباط (Correlation))

التحليل الوصفي يستخدم لفهم التوزيع الأساسي للبيانات، مثل حساب المتوسطات والنسب المئوية لآراء المشاركين في الاستبيان.

جدول تصميم البحث:

الوصف	الفئة
هدف البحث	دراسة اثر القيادة الاستراتيجية على اداء الموظفين في شركة المراعي
اسالة البحث	ماهو تأثير ممارسات القيادة الاستراتيجية على اداء الموظفين؟
منهج البحث	دراسة حالة مع التركيز على الموظفين في شركة المراعي بمدينة الرياض
طريقة البحث	تحليل بيانات استبائية من عينة مختارة من الموظفين
اداء جمع البيانات	استبيان مع اسألة مغلقة وواسعة لتغطية جميع جوانب الموضوع
مجتمع البحث	جميع موظفي شركة المراعي فالرياض
حجم العينة	50 موظفاً من مختلف الاقسام
طرق جمع البيانات	استبيانات الكترونية يتم توزيعها على الموظفين
تقنيات التحليل	تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS وتحليل النتائج الاحصائية

شكل 3(اعداد الطالبة)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع البحث من جميع الموظفين العاملين في شركة المراعي بمدينة الرياض، والذين يشملون موظفين في مختلف الأقسام الإدارية والفنية. يعد هؤلاء الموظفون المصدر الأساسي للبيانات التي سيتم جمعها، حيث يتم التركيز على تأثير القيادة الاستراتيجية على أدائهم داخل الشركة.

ويتم اختيار عينة من مجتمع البحث باستخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة، والتي تضمن اختيار عدد مناسب من الموظفين لتمثيل المجتمع بشكل جيد. بناءً على حجم المجتمع الكلي البالغ 600 موظف، تم تحديد حجم العينة باستخدام جدول مورجان (Morgan Table) ليكون 50 موظفًا.

يتم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة للموظفين المختارين، بهدف قياس تأثير ممارسات القيادة الاستراتيجية على مستوى التحفيز، الرضا الوظيفي، والإنتاجية داخل الشركة
توزيع مجتمع الدراسة:

الفئة	عدد الموظفين	النسبة
موظفو شركة المراعي (الرياض)	600 موظف	100%

(اعداد الطالبة) شكل 4

عينة البحث:

حجم العينة	عدد الموظفين المختارين
موظفو شركة المراعي (الرياض)	50 موظف

شكل 5 (اعداد الطالبة)

3.5. طريقة جمع البيانات

اعتمد الباحث في جمع بيانات الدراسة على أداة الاستبيان (الاستقصاء)، وذلك لمطابقة طبيعة البحث الحالي، والتركيز على جمع معلومات دقيقة عن موضوع القيادة الاستراتيجية وأثرها على أداء الموظفين في شركة المراعي. تم إعداد الاستبيان بحيث يتضمن مجموعة من الأسئلة التي تغطي محاور الدراسة الرئيسية، والمنظمة في إطار منهجية واضحة، مع التركيز على جوانب التدريب، التطوير، وفعالية القيادة داخل الشركة.

تم تصميم فقرات الاستبيان وفق معايير معيارية تستند إلى ممارسات القيادة الاستراتيجية ومؤشرات الأداء، وتوزع على الموظفين العاملين في شركة المراعي بمدينة الرياض، بحيث يتم التأكد من تغطية جميع جوانب الموضوع.

تم توزيع الاستبيانات الإلكترونية على عينة مكونة من 50 موظفًا من مختلف الأقسام الإدارية والفنية، ممن تم اختيارهم عشوائيًا لتمثيل مجتمع البحث بشكل جيد. تم التأكد من أن الاستبيانات قد وصلت إليهم، كما تم التأكد من ملء الاستبيانات بدقة عالية وفقًا لمعايير البحث.

تم جمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS، الذي ساعد الباحث في اختبار فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها

3.6. أنواع البيانات

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على البيانات الأولية (Primary Data) التي تم جمعها مباشرة من الميدان من خلال أداة الاستبيان التي وزعت على عينة من موظفي شركة المراعي بمدينة الرياض. وقد تضمنت هذه البيانات استبيانات حول أثر برامج القيادة الاستراتيجية والتدريب على أداء الموظفين داخل الشركة.

لدعم الإطار النظري للدراسة، تم الرجوع إلى المصادر العلمية المختلفة مثل الكتب والمقالات الأكاديمية والدراسات السابقة، وذلك لتحديد العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين.

نظرًا للاعتماد على الأرقام والنسب (Quantitative Data) في هذه الدراسة، تم جمع البيانات التي تمثل كافة جوانب الموضوع بشكل كمي باستخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات الإحصائية. هدف ذلك هو تحديد العلاقة بين القيادة الاستراتيجية، ممارسات التدريب، وتحسين أداء الموظفين

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على البيانات الأولية (Primary Data) التي تم جمعها مباشرة من موظفي شركة المراعي في مدينة الرياض باستخدام أداة الاستبيان. تم تصميم الاستبيان لقياس تأثير ممارسات القيادة الاستراتيجية، وبرامج التدريب والتطوير على أداء الموظفين. تشمل هذه البيانات معلومات حول تحفيز الموظفين، رضاهم الوظيفي، وإنتاجيتهم ضمن بيئة العمل في الشركة.

كما تم دعم البحث بالبيانات الثانوية (Secondary Data) التي تم جمعها من المصادر العلمية والدراسات السابقة، بالإضافة إلى المقالات الأكاديمية والكتب التي تناولت موضوع القيادة الاستراتيجية وأثرها على الأداء الوظيفي في الشركات.

نظرًا للاعتماد على الأرقام والنسب (Quantitative Data) في هذه الدراسة، تم جمع البيانات الكمية التي تمثل تأثير القيادة الاستراتيجية وبرامج التدريب باستخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات. هدف ذلك هو تحديد العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين بشكل كمي

3.8. الخاتمة

في هذا الفصل، تم استعراض منهجية البحث والخطوات العملية التي تتبعها الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها. شمل الفصل تحديد منهج البحث وأهدافه، بالإضافة إلى شرح نوع البحث وأدوات جمع البيانات، وكذلك الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات.

تم الاعتماد على أداة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من 50 موظفًا من شركة المراعي بمدينة الرياض. تم تحليل هذه البيانات باستخدام برنامج SPSS، الذي ساعد في اختبار فرضيات الدراسة وتحديد العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين داخل الشركة.

يهدف هذا البحث إلى تقديم رؤى حول تأثير القيادة الاستراتيجية وبرامج التدريب على أداء الموظفين، وكيفية تأثير هذه الممارسات على تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية. من خلال النتائج التي تم التوصل إليها، سيتم تقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد في تعزيز ممارسات القيادة الاستراتيجية داخل الشركات الكبرى لتحقيق الأداء المثالي.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يعد التحليل الإحصائي أحد الأدوات الأساسية في البحث العلمي، حيث يساعد في تحويل البيانات الخام إلى معلومات ذات دلالات علمية تسهم في فهم الظواهر محل الدراسة. في هذا الفصل، سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام استبيانات موجهة لموظفي شركة المراعي، مع التركيز على فهم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين.

سيتم في هذا الفصل استخدام التحليل الإحصائي لوصف نتائج الدراسة المتعلقة بأداء الموظفين، مع التركيز على كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على جوانب مختلفة مثل التحفيز والإنتاجية والرضا الوظيفي. سيتم تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة لتفسير هذه النتائج بدقة، مثل التحليل الوصفي واختبارات الفرضيات.

كما سيتم عرض نتائج التحليل باستخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات المجمعة من عينة مكونة من 50 موظفًا من مختلف أقسام شركة المراعي. وسيتم تحليل هذه البيانات لتحديد مدى تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء الوظيفي ورضا الموظفين.

هذا الفصل سيتناول أيضًا اختبار الثبات والصدق للاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات، وكذلك تفسير العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين في الشركة في ضوء أهداف الدراسة وفرضياتها

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

يهدف هذا الجزء إلى تقديم وصف تفصيلي لخصائص عينة الدراسة التي تم اختيارها من موظفي شركة المراعي بمدينة الرياض. تم اختيار 50 موظفًا بطريقة عشوائية من مختلف الأقسام الإدارية والفنية في

الشركة. سيساعد هذا التحليل في فهم التركيبة السكانية للعينة وتوزيع الخصائص الشخصية والتعليمية التي قد تؤثر على ممارسات القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين داخل الشركة.

وقد أظهرت نتائج التحليل الوصفي للعينة أن التوزيع الإجمالي للعينة جاء متنوعاً بين الجنسين، العمر، والمستوى التعليمي. يعكس ذلك التنوع في العينة التركيبية البشرية داخل شركة المراعي، مما يساعد في تفسير نتائج الاستبيان وتحليل الفروق بين فئات العينة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	18	34.6%
	انثى	34	65.4%
العمر	اقل من 20 سنة	13	25%
	من 20 الى 30 سنة	15	28.8%
	من 30 الى 40 سنة	18	34.6%
	من 40 الى 50 سنة	6	11.5%
	50 سنة واكثر	0	0%
المستوى التعليمي	ثانوي	15	28.8%
	بكالوريوس	28	53.8%
	ماجستير	9	17.3%
	دكتوراه	0	0%

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

قبل إجراء التحليل الإحصائي، تم التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة التي تضمنت محاور رئيسية تهدف إلى قياس تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في شركة المراعي. تم تصميم الاستبيان بعناية لقياس العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وبرامج التدريب والتطوير وجودة الخدمة، وذلك من خلال تحديد مدى تأثير هذه الممارسات على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي.

تم استخدام Cronbach's Alpha لقياس الثبات الداخلي للاستبيان، وهو مقياس يعتمد على التحليل الإحصائي لقياس مدى استقرار الأداة واختبار موثوقيتها. تم جمع البيانات من عينة عشوائية من موظفي شركة المراعي بلغ عددهم 52 موظفًا، لتقييم مستوى التأثير الذي تحدثه القيادة الاستراتيجية على التدريب والتطوير وجودة الخدمة.

أما بالنسبة للثبات، فقد تم تحديد مستوى Cronbach's Alpha لكل محور بشكل منفصل، وأظهرت النتائج مستوى عالي من الثبات والصدق في الأداة المستخدمة

المحور	عدد العبارات	معامل كارونباخ الفا a))	درجات الثبات
محور التدريب	5	0.84	مرتفع
محور جودة الخدمة	5	0.82	مرتفع
المجموع الكلي للأداة	10	0.85	مرتفع جدا

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

يهدف هذا الجزء إلى عرض نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة من خلال تحليل إجابات أفراد العينة حول محوري البحث: التدريب والتطوير وجودة الخدمة. وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة التي تسعى إلى التعرف على مدى تأثير القيادة الاستراتيجية في تحسين أداء الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي في شركة المراعي.

تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية من خلال المؤشرات الحسابية، والاحصاءات لقياس ردود أفعال أفراد العينة نحو كل محور من محاور الدراسة. وقد أظهرت النتائج أن متوسطات إجابات أفراد العينة تراوحت بين (2.50) و (2.85) في محاور مختلفة، مما يعكس مستوى موافقة متوسط يميل إلى المرتفع على فقرات الاستبيان.

ويشكل هذا الأمر، أن أفراد العينة يُظهرون درجة عالية من الوعي بأهمية التدريب والتطوير وجودة الخدمة، مما يُجسد أهمية الأسئلة الموجهة مباشرة للموظفين، ويُؤكد أن تطبيق برامج القيادة الاستراتيجية الفعالة يساعد في تحسين الكفاءة وزيادة فعالية الموظفين في تحقيق أهداف الشركة

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة العام
التدريب والتطوير	2.68	0.51	متوسط يميل الى مرتفع
جودة الخدمة	2.69	0.50	متوسط يميل الى مرتفع

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يهدف هذا الجزء إلى اختبار فرضيات الدراسة التي وضعت في الفصل الأول، وذلك للتحقق من مدى وجود تأثير للقيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في شركة المراعي. استخدمت الأساليب الإحصائية الوصفية لتحليل متوسطات إجابات أفراد العينة التي بلغ عددها 52 موظفًا.

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد تأثير للقيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في شركة المراعي.

يوجد تأثير إيجابي للقيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في شركة المراعي.

الفرضيات الفرعية:

يوجد أثر للقيادة الاستراتيجية في تحسين أداء الموظفين.

يوجد أثر للقيادة الاستراتيجية على زيادة رضا الموظفين وتحفيزهم على الإنتاجية

الفرضية	المتوسط العام	مستوى الموافقة	النتيجة
تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين	2.68	متوسط يميل الى المرتفع	مقبولة
القيادة الاستراتيجية تؤدي الى تحسين أداء الموظفين	2.77	مرتفع	مقبولة
القيادة الاستراتيجية تؤثر في زيادة رضا الموظفين	2.69	متوسط يميل الى المرتفع	مقبولة

مناقشة النتائج:

تشير النتائج إلى أن أفراد العينة قد أبدوا موافقة متوسطة حول فقرات الاستبيان، حيث كانت المتوسطات الحسابية قريبة من الحد الأعلى لمقياس الإجابة (3). وهذا يدل على أن برامج التدريب والتطوير في شركة المراعي تساهم بشكل واضح في تحسين أداء الموظفين وزيادة رضا العملاء.

تتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة التي أظهرت أن التدريب الفعال يؤدي إلى تحسين مهارات العاملين وزيادة جودة الخدمة المقدمة، كما أن هناك علاقة إيجابية بين التدريب وزيادة رضا الموظفين. ويُعدّ هذا إشارة إلى أن القيادة الاستراتيجية تساهم في تحديد برامج التدريب بما يتناسب مع احتياجات الموظفين وأهداف الشركة.

بناءً على ذلك، يمكن القول بأن فرضيات الدراسة قد تم تأكيد صحتها، مما يعزز أهمية تطبيق برامج التدريب والتطوير في بيئة العمل لتحقيق أهداف الشركة وتحسين الأداء العام. إذ إن القيادة الاستراتيجية تلعب دوراً محورياً في توجيه البرامج التدريبية نحو تحقيق أعلى مستويات الأداء وزيادة رضا الموظفين، مما ينعكس بدوره على مستوى جودة الخدمة التي تقدمها الشركة

4.6. الخاتمة

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي لأداء موظفي شركة المراعي أن القيادة الاستراتيجية تلعب دوراً حيوياً في تحسين جودة الخدمة المقدمة وزيادة رضا الموظفين. حيث أظهرت النتائج أن القيادة الاستراتيجية تساهم في تحسين فعالية برامج التدريب والتطوير، مما ينعكس بشكل إيجابي على أداء الموظفين وتحفيزهم على تحسين الإنتاجية في بيئة العمل.

كما بينت نتائج اختبار الفرضيات أن هناك علاقة واضحة بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة. وهذا يدعم فرضيات الدراسة التي تشير إلى أهمية القيادة الاستراتيجية في تحديد احتياجات التدريب وتوجيه الموظفين نحو تحقيق أهداف الشركة.

بناءً على ما سبق، يمكن القول بأن النتائج الإحصائية تدعم أهداف البحث التي تم التوصل إليها في الفصل السابق. ويؤكد البحث على أهمية تطبيق برامج التدريب والتطوير داخل الشركة، بما يساهم في رفع مستويات الأداء وتحقيق رضا الموظفين. ومن خلال تحسين هذه البرامج، يمكن للشركة تعزيز كفاءة الموظفين وزيادة قدرتهم على تقديم خدمات عالية الجودة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

يتناول هذا الفصل عرض أهم حدود الدراسة التي يجب أخذها في الاعتبار عند تفسير نتائجها، إضافة إلى اقتراح عدد من الدراسات المستقبلية في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها.

الحدود المكانية

تم تطبيق هذه الدراسة على موظفي شركة المراعي بمدينة الرياض، وبناءً عليه فإن نتائج الدراسة تعكس واقع هذه الشركة في هذا النطاق الجغرافي فقط، وقد تختلف النتائج في حال تطبيقها على شركات أخرى أو في مناطق مختلفة داخل المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمنية

أُجريت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثالث من العام الجامعي (2024-2025)، وبالتالي فإن النتائج تعبر عن آراء الموظفين خلال هذه الفترة الزمنية، وقد تختلف النتائج في فترات زمنية لاحقة نتيجة للتغيرات التنظيمية أو الإدارية.

الحدود البشرية

اقتصرت الدراسة على عينة مكونة من (53) موظفًا من مختلف الأقسام الإدارية والفنية في شركة المراعي، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على جميع موظفي الشركة أو على شركات أخرى مشابهة.

الحدود الموضوعية

اقتصرت الدراسة على بحث أثر القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين، مع التركيز على التدريب والتطوير، وتحسين الأداء الوظيفي، وتشجيع الابتكار، دون التطرق إلى متغيرات أخرى قد يكون لها تأثير على الأداء مثل الثقافة التنظيمية أو الحوافز المادية.

الدراسات المستقبلية المقترحة

في ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج، يمكن للباحثين مستقبلاً التوسع في دراسة الموضوع من زوايا متعددة، ومن أبرز المقترحات ما يلي:

إجراء دراسات مماثلة على شركات أخرى داخل المملكة العربية السعودية أو خارجها، للمقارنة بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وأثرها على أداء الموظفين في قطاعات مختلفة.

دراسة أثر القيادة الاستراتيجية على متغيرات تنظيمية أخرى مثل الرضا الوظيفي، والتحفيز، والالتزام التنظيمي، والتي قد يكون لها تأثير غير مباشر على أداء الموظفين.

التوسع في مجتمع الدراسة ليشمل مستويات إدارية مختلفة داخل الشركة، أو مقارنة آراء القيادات العليا بآراء الموظفين التنفيذيين حول ممارسات القيادة الاستراتيجية.

استخدام مناهج بحثية متنوعة مثل المنهج النوعي أو المنهج المختلط (Mixed Methods) للحصول على فهم أعمق لطبيعة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين

دراسة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والتحول الرقمي أو التدريب الإلكتروني، وأثر ذلك في تحسين أداء الموظفين ورفع كفاءتهم داخل المنظمات

5.2. توصيات الدراسة:

استنادًا إلى ما توصلت إليه الدراسة من نتائج تؤكد وجود أثر إيجابي للقيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في شركة المراعي بمدينة الرياض، توصي الدراسة بما يلي:

ضرورة تعزيز ممارسات القيادة الاستراتيجية داخل الشركة من خلال ربط استراتيجيات القيادة ببرامج التدريب والتطوير بما يتوافق مع الأهداف الاستراتيجية واحتياجات الموظفين.

الاهتمام بتصميم برامج تدريبية مستمرة ومحدثة تركز على تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي، مع مراعاة مواءمتها للتغيرات التنظيمية والتقنية.

أهمية تقييم نتائج التدريب بشكل دوري وقياس أثره على أداء الموظفين، وربط مخرجات التدريب بمؤشرات الأداء الوظيفي لتحقيق تحسين مستمر في الأداء.

تشجيع الموظفين على الابتكار والمشاركة الفعالة في تحسين أساليب العمل من خلال دعم المبادرات التطويرية وتعزيز بيئة العمل الإيجابية.

تنويع أساليب التدريب من خلال الجمع بين التدريب الحضوري والتدريب الإلكتروني (E-learning) بما يسهم في زيادة فعالية عملية التعلم وتحسين كفاءة الأداء.

تحفيز الموظفين على المشاركة في برامج التدريب والتطوير من خلال تقديم حوافز مادية ومعنوية تعزز دافعيتهم لاكتساب مهارات جديدة وتطبيقها في بيئة العمل.

الاستفادة من نتائج التدريب في دعم عملية اتخاذ القرارات الإدارية من خلال تحليل بيانات الأداء وربطها بخطط التطوير المستقبلية لتحقيق التميز المؤسسي.

5.3. الخاتمة:

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في شركة المراعي بمدينة الرياض، انطلاقاً من أهمية تطوير الموارد البشرية باعتبارها أحد أهم العوامل المؤثرة في تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق الميزة التنافسية.

وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان وجود علاقة إيجابية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين، حيث تبين أن دعم التدريب والتطوير، وربط البرامج التدريبية بالأهداف الاستراتيجية، يساهمان في تحسين مستويات الأداء الوظيفي وزيادة رضا الموظفين وتشجيع الابتكار داخل بيئة العمل.

كما أكدت الدراسة أن الاستثمار في القيادة الاستراتيجية والتدريب لا يُعد مجرد نشاط إداري، بل يمثل توجهًا استراتيجيًا يساهم في رفع كفاءة الموظفين وتحسين جودة الأداء، مما ينعكس إيجابًا على تحقيق أهداف الشركة وتعزيز قدرتها التنافسية.

وفي ضوء النتائج المتوصل إليها، تبرز أهمية استمرار الشركات في تبني سياسات قيادية فعّالة، وتطوير برامج تدريبية حديثة تتماشى مع التغيرات التنظيمية والتقنية، لضمان تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق جودة مستدامة في العمل. ويمكن القول إن هذه الدراسة أسهمت في إثراء المعرفة في مجال القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين، وقدمت إطارًا يمكن أن تستفيد منه المؤسسات الراغبة في تطوير قدرات موظفيها وتحسين أدائها المؤسسي.

قائمة المراجع

الشيخ، خ. ع. م. ع. (2020). دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز التنظيمي في المؤسسات التابعة لوزارة الحكم المحلي: دراسة حالة بلدية غزة. مجلة جامعة الإسراء للعلوم الإنسانية، 9، 213-242.

<https://www.ijrsp.com/volume/issue-47/13/>

الزهراني، إ. ب. ح. س. (2020). دور عمليات التخطيط الاستراتيجي في تحسين فاعلية إدارة الأزمات: دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات السعودية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإنسانية والاجتماعية، 10، 299-348. <https://search.mandumah.com/Record/>

خليل، ج. ع. م. ع. (2020). دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز التنظيمي في المؤسسات التابعة لوزارة الحكم المحلي. مجلة جامعة الإسراء للعلوم الإنسانية، 9، 213-242.

<https://www.ijrsp.com/volume/issue-47/13/>

الزهراني، س. (2020). دور القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات السعودية الكبرى.

مجلة الإدارة والتنظيم، 12(3)، 34-45.

العلي، م. (2020). القيادة التحويلية وأثرها على أداء الموظفين في قطاع الأغذية السعودي: دراسة تطبيقية على شركة المراعي.

مجلة تطوير الأعمال، 18(1)، 91-102.

العبده، ف. (2021). تأثير القيادة الاستراتيجية على تحفيز الموظفين في القطاع الغذائي السعودي: دراسة حالة شركة المراعي.

مجلة بحوث الإدارة، 10(4)، 120-135.

الشقاق، ع. (2021). القيادة الاستراتيجية وأدائها في تحسين بيئة العمل في المؤسسات السعودية الكبرى.

مجلة القيادة وإدارة الأعمال، 14(2)، 75-88.

جهاندوست، م.، وآخرون. (2021). تأثير سلوكيات القيادة الاستراتيجية على أداء العمل من خلال متغيرات وسيطة مثل الالتزام التنظيمي ورضا العمل. مجلة القيادة والإدارة، 12(1)، 33-45.

https://www.researchgate.net/publication/351785717_THE_EFFECT_OF_STRATEGIC_LEADERSHIP_BEHAVIOR_ON_WORK_PERFORMANCE_THROUGH_MEDIATOR_VARIABLES_OF_ORGANIZATIONAL_COMMITMENT_AND_JOB_SATISFACTION_WITH_AN_EMPHASIS_ON_MODERATING_ROLE_OF_ORGANIZATIONAL_CULTURE?utm_source=chatgpt.com

الحسن، ر. (2022). القيادة الاستراتيجية وأثرها على الإنتاجية في شركات المملكة العربية السعودية: حالة دراسية على شركة المراعي.

مجلة استراتيجيات العمل، 22(3)، 110-123.

الوافي، ج. (2022). دور القيادة الاستراتيجية في تحسين جودة الأداء الوظيفي في الشركات السعودية الكبرى: شركة المراعي نموذجًا.

مجلة الدراسات الإدارية، 15(2)، 142-157.

ماسيتي، إ.، وآخرون. (2022). تأثير القيادة المشجعة على التفاعل الوظيفي وفعالية الفريق: دراسة حالة.

مجلة الدراسات التنظيمية، 18(1)، 110-126.

https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371%2Fjournal.pone.0269433&utm_source=chatgpt.com

العنبي، ص. (2023). أثر القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في الشركات متعددة الجنسيات في السعودية.

مجلة الأعمال الدولية، 6(4)، 55-70.

الناصر، ف. (2023). القيادة الاستراتيجية وأثرها على تحفيز وإنتاجية الموظفين في قطاع الأغذية السعودي.

مجلة الموارد البشرية، 9(1)، 67-82.

الزهراني، ب. (2023). القيادة الاستراتيجية في الشركات السعودية: تحليل تأثيرها على أداء الموظفين في شركة المراعي.

مجلة القيادة والإدارة، 20(4)، 220-235.

القحطاني، ف. (2023). تأثير القيادة الاستراتيجية على تطور أداء الموظفين في الشركات الغذائية الكبرى: دراسة حالة شركة المراعي. مجلة إدارة الأعمال، 8(2)، 101-115.

ياس، ح.، العكبي، ع.، العلوي، ن. أ.، العدي، أ.، & ستريميكيين، د. (2023). تأثير ممارسات القيادة الاستراتيجية ومشاركة المعرفة على أداء الموظفين. *مجلة دراسات الإدارة البولندية*، 27(1)، 343-355.

<https://doi.org/10.17512/pjms.2023.27.1.20>

ياس، ن.، وآخرون. (2023). تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في بلديات دبي وأبوظبي وعجمان.

مجلة التطوير الإداري، 17(3)، 78-94.

<https://doi.org/10.17512/pjms.2023.27.1.20>

أشكافري، م.، وغاسمي، أ. (2023). تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء التنظيمي في شركة إيران خودرو: دراسة حالة.

مجلة الأبحاث الإدارية، 21(4)، 56-70.

https://odad.org/article/the-impact-of-strategic-leadership-on-organizational-performance-with-regard-to-the-role-of-organizational-leadership-a-study-of-the-aviation-industry-in-iran-viuosyelw22g1xn?utm_source=chatgpt.com

أكسوي، إ.، وأكايدين، م. (2024). أثر القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في صناعة الطيران بتركيا.

مجلة العلوم الإدارية والتطبيقات، 15(3)، 128-145.

https://odad.org/article/the-impact-of-strategic-leadership-on-employee-performance-a-study-of-the-aviation-industry-in-iran-jaws5pgemdxoqpz?utm_source=chatgpt.com

إيشاك، ف. (2025). تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين وزيادة إنتاجية المنظمة في سلطنة عمان. *مجلة الأعمال والإدارة*، 9(2)، 98-112.

https://www.researchgate.net/publication/394446494_The_Impact_of_Strat

[egic Leadership on the Employee%27s Performance The Case of O
man?utm_source=chatgpt.com](http://www.man?utm_source=chatgpt.com)

المراجع الأجنبية:

Boal, K. B., & Hooijberg, R. (2001).

Strategic leadership research: Moving on. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 515–549.

[https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(00\)00057-6](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00057-6)

Rowe, W. G. (2001).

Creating wealth in organizations: The role of strategic leadership. *Academy of Management Executive*, 15(1), 81–94.

<https://doi.org/10.5465/ame.2001.4251395>

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004).

Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006).

Transformational leadership (2nd ed.). *Lawrence Erlbaum Associates*.

<https://www.routledge.com/Transformational-Leadership/Bass-Riggio/p/book/9780805847620>

Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011).

Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Personnel Psychology*, 64(2), 345–376.

<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01202.x>

Yukl, G. (2013).

Leadership in organizations (8th ed.). *Pearson Education*.

<https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/leadership-in-organizations/P200000003492>

الملاحق

الملحق (1): الاستبيان الخاص بالدراسة

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع آراء الموظفين حول أثر القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في شركة المراعي بمدينة الرياض.

تُستخدم البيانات لأغراض البحث العلمي فقط، مع ضمان السرية التامة وعدم الإفصاح عن أي معلومات شخصية، ولن تُستخدم النتائج إلا لأهداف أكاديمية.

القسم الأول: البيانات العامة

يرجى تحديد الإجابة المناسبة بوضع علامة (✓) أمام الخيار الصحيح:

• الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

• العمر:

☐ أقل من 20 سنة

☐ من 20 إلى 30 سنة

☐ من 30 إلى 40 سنة

☐ من 40 إلى 50 سنة

☐ 50 سنة فأكثر

• المستوى التعليمي:

☐ تعليم ثانوي

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

القسم الثاني: محور القيادة الاستراتيجية

يرجى تحديد مدى موافقتك على العبارات التالية وفق مقياس:

(موافق – محايد – غير موافق)

توفر الشركة برامج تدريبية دورية للموظفين.
تسهم القيادة الاستراتيجية في تحسين أداء الموظفين داخل الشركة.
تتناسب برامج التطوير المهني مع احتياجات العمل.
يتم تقييم نتائج التدريب بشكل دوري.
تشجع القيادة الاستراتيجية الموظفين على المشاركة في البرامج التدريبية.

القسم الثالث: محور أداء الموظفين

يرجى تحديد مدى موافقتك على العبارات التالية وفق مقياس:

(موافق – محايد – غير موافق)

تتميز الخدمات المقدمة للعملاء بالسرعة والدقة.
يملك الموظفون مهارات تواصل جيدة مع العملاء.
تلبي الخدمات المقدمة احتياجات العملاء.
تحرص الشركة على حل شكاوى العملاء بسرعة.
يوجد رضا عام لدى العملاء عن الخدمات المقدمة.
إعداد الطالبة:

ود عبد الله أحمد رامي 2024 – 2025

1447