

أثر القيادة الاستراتيجية على الميزة التنافسية في شركات القطاع الخاص
في المملكة العربية السعودية

قائد الفريق :

نوره الرشيد

أعضاء الفريق :

الجوهرة الرشيد

إشراف/

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. فيصل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

2024

Midocean University

College of Management

Major | Master of Business Management



**The impact of strategic leadership on competitive advantage in private
sector companies in the Kingdom of Saudi Arabia**

**Team lader :
Noura Al Rasheed**

**Team members :
Aljoharah Al Rasheed**

**Supervised by:
Dr. Waleed Abdul Jawad Suleiman Siddiq
Dr. Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan**

Year:2024

قال الله تعالى :

﴿ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴾

(طه:114)

صدق الله العظيم

اهداء

وجد الانسان على وجه البساطة ولم يعيش بمعدل عن باقي البشر وفي جميع مراحل الحياة يوجد أناس يستحقون

منا الشكر إلى من علمني الوقوف و الشموخ أبي المحترم

إلى نبع العطاء والكرم أُمي الموقرة إلى كل من ساندني ووقف بجاني

إلى جميع من تلقَّيتُ منهم النصح والدعم والمساعدة

أهديكم خلاصة الجهد والتعب

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، الحمد لله بادئ كل بداية، والشكر لله الباقي على كل نهاية، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين... ونتقدم بالشكر لجامعة ميد او شن وجامعة الجميع الذكية التي نهلنا من معينها كثيراً وما زلنا، ممثلة في إدارتها والقائمين على أمرها. كما نتقدم بأسى آيات الشكر والتقدير إلى أستاذنا ومعلمنا الدكتور / وليد سليمان الذي ما فتئ يشجعنا ويحثنا على إكمال البحث، ويمدنا بتوجيهاته الثرة والقيمة التي أفادتنا وأعانتنا كثيراً.

الشكر موصول إلى أسرنا الكريمة لما قدموه لنا من نصح وتشجيع وصبر.

عذراً لمن فأتنا ذكرهم، فالشكر لكل من أسهم في دفعنا وتحفيزنا لإتمام هذا العمل، سواء بالسؤال أو المتابعة أو الدعاء لهم جميعاً منا خالص

الشكر والتقدير، وجزاهم الله عنا خير الجزاء وبارك فيهم.

الباحثون

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الاستراتيجية على الميزة التنافسية في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. يتكون المجتمع الأساسي من جميع الموظفين في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية وقد اختار الباحث عينة عشوائية مكونة من (200)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة وتعليلها تم استخدام الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، مدعماً بالمراجع والكتب والمجلات العلمية والرسائل الجامعية كمصادر ثانوية. وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:

- الرقابة الاستراتيجية تشكل حاجزاً منيعاً للوقوف أمام التغيرات ومواكبة التطورات أول بأول.
- القيادة الاستراتيجية تساهم بشكل كبير في تنفيذ السياسات وتنظيمها
- شركات القطاع الخاص من أكثر الشركات التي تشهد تغيرات دورية ومنافسة عالية.
- شركات القطاع الخاص تعتمد في تركيزها على الموارد المالية والمادية والبشرية.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- الاستمرار في ممارسات القيادة الاستراتيجية في شركات القطاع الخاص وتعزيز الممارسة باستخدام الأساليب العلمية الحديثة لتحقيق أهداف الشركات.
- ضرورة إعداد قيادات مستقبلية في شركات القطاع الخاص عبر تطوير وتنمية المورد البشري، والاهتمام بتأهيلهم وتدريبهم، فهم أساس المؤسسات ورأس مالها الأساسي .
- الاهتمام بتشجيع العاملين في شركات القطاع الخاص على ثقافة صناعة القرارات.
- المحافظة على الميزة التنافسية وتطويرها، مع الاهتمام الكامل بالإبداع كونه يحسن من جودة الخدمات في الشركات

الكلمات المفتاحية: القيادة الاستراتيجية – الميزة التنافسية – القطاع الخاص

Abstract

The study aimed to identify the impact of strategic leadership on competitive advantage in private sector companies in the Kingdom of Saudi Arabia. The basic population consists of all employees in private sector companies in the Kingdom of Saudi Arabia. The researcher chose a random sample of (200), and the researcher used the descriptive analytical method to describe and explain the phenomenon. The questionnaire was used as a basic tool for collecting data, supported by references, books, scientific journals, and university dissertations as secondary sources. Statistical analysis software (SPSS) was used to analyze the data.

The study reached several results, the most important of which are the following:

- Strategic agility constitutes an impenetrable barrier to standing up to changes and keeping up to date with developments.
- Strategic leadership contributes significantly to the implementation and organization of policies.
- Private sector companies are among the companies that witness most periodic changes and high competition.
- Private sector companies focus on financial, material and human resources.

The study recommended the following:

- Continuing strategic leadership practices in private sector companies and enhancing the practice using modern scientific methods to achieve corporate goals.
- The necessity of preparing future leaders in private sector companies by developing and cultivating the human resource, and paying attention to their qualification and training, as they are the foundation of institutions and their basic capital.

- Interest in encouraging workers in private sector companies to adopt a culture of decision-making.
- Maintaining and developing competitive advantage, with full attention to creativity as it improves the quality of services in companies.

Keywords: strategic leadership - competitive advantage - private sector

فهرس المحتويات

اهداء.....	ث.....
شكر وتقدير.....	ج.....
المستخلص.....	ح.....
Abstract.....	خ.....
المقدمة.....	1.....
مشكلة البحث.....	1.....
أهمية الدراسة.....	2.....
أهداف الدراسة.....	2.....
أسئلة الدراسة.....	3.....
متغيرات الدراسة.....	3.....
حدود الدراسة.....	3.....
منهج الدراسة.....	4.....
أدوات الدراسة.....	4.....
تبويب الدراسة.....	4.....
الفصل الأول: الإطار المنهجي والدراسات السابقة.....	7.....
المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة.....	7.....
المبحث الثاني: الدراسات السابقة.....	8.....

14	الفصل الثاني: القيادة الاستراتيجية
14	المبحث الأول: نشأة القيادة الاستراتيجية ومفهومها
15	المبحث الثاني: ممارسات القيادة الاستراتيجية وأهميتها لمنظمات الأعمال
16	الفصل الثالث: الميزة التنافسية
16	المبحث الأول: نشأة مفهوم الميزة التنافسية
16	المبحث الثاني: أهمية وأثر تحقيق الميزة التنافسية لشركات القطاع الخاص
19	منهج الدراسة
19	مجتمع الدراسة وعينتها
33	الفصل الرابع: الخلاصة والتوصيات
33	النتائج:
34	التوصيات:
35	المراجع
37	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	اسم الجدول	الصفحة
جدول 1	الإطار العام للدراسة	
جدول 2	درجات مقياس لكارت	26
جدول 3	توزيع أفراد عينة البحث بحسب الجنس	
جدول 4	توزيع أفراد عينة البحث بحسب الفئة العمرية	27
جدول 5	سنوات الخبرة	28
جدول 6	المتوسط الحسابي	29
جدول 7	الانحراف المعياري	30
جدول 8	النسبة المئوية	31
جدول 9	T Test	32

فهرس الاشكال

رقم الشكل	اسم الشكل	رقم الصفحة
شكل 1	نموذج الدراسة	27
شكل 2	توزيع أفراد عينة البحث بحسب الجنس	27
شكل 3	توزيع أفراد عينة البحث بحسب الفئة العمرية	28
شكل 4	سنوات الخبرة	

فهرس الملاحق

رقم الملحق	اسم الملحق	رقم الصفحة
ملحق 1	النوع	27

الفصل الأول: إطار الدراسة

❖ المقدمة

❖ مشكلة البحث

❖ أهمية الدراسة

❖ أهداف الدراسة

❖ أسئلة الدراسة

❖ متغيرات الدراسة

❖ حدود الدراسة

❖ منهج الدراسة

❖ أدوات الدراسة

❖ تبويب الدراسة

المقدمة

تسعى كل مؤسسة تطمح للتفوق والنجاح على نظيراتها إلى تأسيس إدارة مؤثرة قادرة على دفع العاملين لأداء مهامهم بفعالية وتفرد. تتطلب هذه العملية قيادة قادرة على التعامل مع التغيرات المستمرة والظروف الجديدة التي تواجه المؤسسة من الداخل والخارج. وبناءً عليه، تُعتبر القيادة الحجر الأساسي للنجاح والتطور في المؤسسات في عصرنا الراهن (التجاني: 2020)

تتولى القيادة الاستراتيجية دورًا بارزًا في تحديد الاتجاه الاستراتيجي للمنظمات بهدف تحقيق أهدافها، وبناءً على ذلك، يتوجب على القادة والمديرين تبني أساليب قيادية استراتيجية. فقد أثبتت الدراسات أن القيادة الاستراتيجية ترتبط ارتباطًا وثيقًا بتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، كما أنها تلعب دورًا حيويًا في تنفيذ استراتيجية المنظمة، من خلال مجموعة من الأدوار التفاعلية، منها: إدارة موارد المنظمة بفعالية، والمساهمة في وضع الاتجاهات الاستراتيجية، وتعزيز الثقافة التنظيمية الفعالة، واستغلال القدرات الأساسية، وتطبيق أنظمة رقابية تنظيمية فعالة، وتطبيق ممارسات أخلاقية. (الحارثي: 2019)

ومع تصاعد المنافسة والصراع التجاري العالمي، أصبح تمييز المؤسسات واكتساب ميزة تنافسية أمرًا ضروريًا. تركز الميزة التنافسية على التجديد والديناميكية في الإدارة لضمان التفوق المستمر والاستمرارية في النجاح. القادة يجب أن يركزوا على الابتكار والبحث للحفاظ على مكانة المؤسسة الرائدة، مع التأكيد على أهمية استمرارية التميز من خلال استراتيجيات فعالة وثقافة تنظيمية قوية. (منى: 2020)

تم اختيار الموضوع بسبب أهمية القيادة الفعالة والقيادة الاستراتيجية في تحقيق النجاح للمؤسسات في بيئة العمل الحديثة، وضرورة تطوير استراتيجيات مبتكرة للحفاظ على الميزة التنافسية في سوق التنافس العالمي.

مشكلة البحث

على الرغم من الجهود المبذولة من الباحثين للبحث عن استراتيجيات حديثة وفعالة للارتقاء بمستوى المنظمات وجعلها منافسة قوية، هناك فجوة كبيرة في الكشف عن أثر تطبيق القيادة الاستراتيجية في تحقيق الميزات التنافسية للمنظمات، على الرغم من كونها مفاهيم حديثة وأثبتت الدراسات فعاليتها كلاً منهما على حده، ولكن ظهرت الحاجة للربط بينهما. كما أن تتجلى أهمية القيادة الاستراتيجية بوضوح في تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال استغلال الموارد

والإمكانيات المتاحة بشكل أمثل، مما يؤدي إلى تنظيم العمليات الإدارية ومواجهة التحديات الخارجية بفعالية. ومن خلال توجيه وتعديل الجهود، يتم التأكيد على أهمية التنسيق بين الوظائف المختلفة لضمان تحقيق النتائج المبتكرة. ومع ذلك، يمكن أن يواجه بعض القادة صعوبات في إشراك أصحاب المصلحة وتطبيق ثقافة الابتكار والانفتاح الاستراتيجي. لذا، يجب على القادة ربط ممارساتهم القيادية بثقافة بيئة العمل بشكل شامل لتحقيق تأثير إيجابي قوي (الرقاد:2020) ولذلك جاءت مشكلة هذه الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيسي الآتي:

ما أثر تطبيق القيادة الاستراتيجية على تحقيق الميزة التنافسية لمنشآت الأعمال؟

أهمية الدراسة

أ- الأهمية العلمية: تناولت الدراسة مفهوم القيادة الاستراتيجية الذي يعد من أفضل وأهم وأبرز الموضوعات التي تتم مناقشتها من قبل الباحثين في مختلف العصور.

• ربطت الدراسة القيادة بموضوع حديث لمعرفة دور القيادة الاستراتيجية بالتأثير على الميزة التنافسية في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر الباحثين.

ب- الأهمية العملية: تسهم الدراسة في لفت نظر إدارات قطاع منشآت الأعمال الخاصة في المملكة إلى ضرورة العمل على تطوير الطرق القديمة والتقليدية، واختيار الطرق المثلى للقيادة التي تتناسب مع كل مرحلة. كما تساعد نتائج الدراسة الجهات المختصة على تطبيق القيادة الاستراتيجية في جميع المنشآت في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال عمل برامج تطويرية ودورات تدريبية لقيادات المنشآت.

أهداف الدراسة

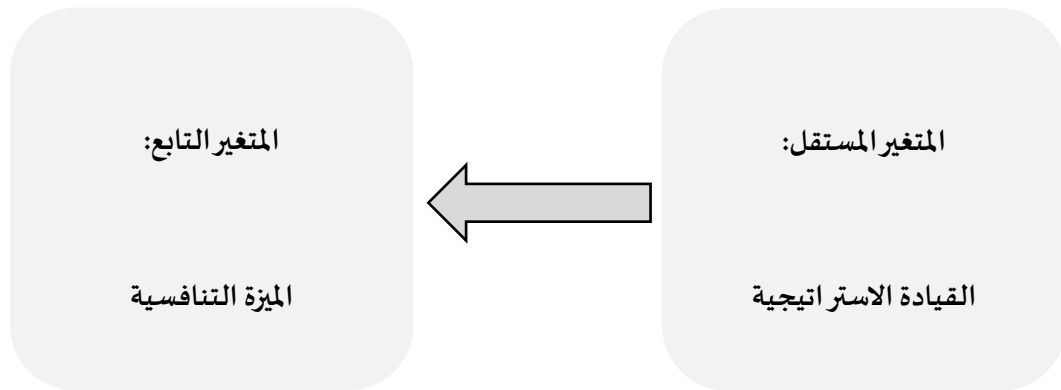
- التعرف على مفهوم القيادة الاستراتيجية وتحديد أحدث سلوكياتها.
- التعرف على مفهوم الميزة التنافسية وتوضيح مدى أهميتها لمنظمات الأعمال.
- التعرف على درجة تحقيق القيادة الاستراتيجية في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.
- درجة تحقيق التنافسية في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.
- التعرف على أثر تطبيق القيادة الاستراتيجية على تحقيق الميزة التنافسية في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

أسئلة الدراسة

بناء على التساؤل الرئيسي للبحث، تم تحديد أسئلة البحث الفرعية وهي:

1. ماهي درجة تحقيق القيادة الاستراتيجية في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية؟
2. ماهي درجة التنافسية في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية؟
3. هل تؤثر القيادة الاستراتيجية على تحقيق الميزة التنافسية في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية؟

متغيرات الدراسة



شكل (1) نموذج الدراسة

حدود الدراسة

الحدود المكانية: سيتم تطبيق هذه الدراسة في المملكة العربية السعودية بالتحديد في القطاعات الخاصة.

الحدود الزمانية: ستقام هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للسنة الدراسية م ٢٠٢٤ - ١٤٤٥ هـ

الحدود البشرية: سيتم تطبيق هذه الدراسة على عينه من موظفي ومديري المنظمات، ورؤساء الأقسام والأكاديميين.

الحدود الموضوعية: سوف يتناول البحث موضوع تأثير ممارسات القيادة الاستراتيجية على تحقيق الميزة التنافسية في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

منهج الدراسة

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من أجل وصف الظاهرة وتحليل عناصرها وربط العلاقات بين هذه العناصر، كما تم الاعتماد على المنهج الاستنباطي، وذلك لتحديد محاور الدراسة ووضع الفرضيات المناسبة بناءً عليها، وقد تم استخدام أداة الاستبانة من أجل الإجابة على سؤال الدراسة، كما تم اعتماد المنهج الإستقرائي وتحديد الإستقراء الناقص من أجل الحكم على الكل بما يوجد في الجزء والخروج بنتائج يمكن تعميمها. وأخيراً استخدمت الدراسة المنهج التاريخي وذلك بمراجعة الأدبيات الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع.

أدوات الدراسة

- اعتمدت الدراسة أساليب مختلفة لجمع البيانات والبحوث ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، ومن هذه الأساليب:-
١. البيانات الأولية: صممت الباحثة استبانة كأداة لجمع المعلومات واختبار الفرضيات، ومن ثم تحليل النتائج للوصول إلى الإجابة على التساؤل الرئيسي.
 ٢. البيانات الثانوية: زمت الاستعانة بمصادر علمية عربية واجنبية (كتب - دراسات - بحوث ومجلات).

تبويب الدراسة

سوف يتم تقسيم هذه الدراسة إلى أربع فصول، وكل فصل به مبحثان كالآتي:

الفصل الأول: الإطار المنهجي والدراسات السابقة

- المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة
- المبحث الثاني: الدراسات السابقة

الفصل الثاني: القيادة الاستراتيجية

- المبحث الأول: نشأة القيادة الاستراتيجية ومفهومها
- المبحث الثاني: ممارسات القيادة الاستراتيجية وأهميتها لمنظمات الأعمال

الفصل الثالث: الميزة التنافسية

- المبحث الأول: نشأة مفهوم الميزة التنافسية
- المبحث الثاني: أهمية وأثر تحقيق الميزة التنافسية لشركات القطاع الخاص.

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

- المبحث الأول: عرض نتائج الدراسة
- المبحث الثاني: تحليل النتائج ومناقشتها

الخاتمة والتوصيات

المراجع

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

وفيه

❖ القيادة الاستراتيجية

❖ الميزة التنافسية

❖ الدراسات السابقة

الفصل الأول: الإطار المنهجي والدراسات السابقة

المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة

مفهوم القيادة الاستراتيجية: هي عملية خلق الإحساس بالغايات وتوجيه عملية الصياغة الإستراتيجية بما يؤمن تكاملها وموضوعية تطبيقها عن طريق التخيل، التفكير الإستراتيجي والتعامل مع الآخرين من أجل إمكانية النمو المستقبلي للمؤسسة (باديس، ٢٠١٤).

ممارسات القيادة الاستراتيجية:

ممارسات القيادة الاستراتيجية المرتبطة بالثقافة التنظيمية: تتضمن تطوير وإنشاء مجموعة من القيم والمعتقدات وأساليب التفكير المشتركة بين أفراد المؤسسة، واستخدامها لتحقيق أهداف المؤسسة. بينما تشمل ممارسات القيادة الاستراتيجية المرتبطة برأس المال البشري: تطوير استراتيجيات لتحفيز وتأثير الأفراد الذين يمتلكون المهارات والمعرفة التي تزيد من القيمة الاقتصادية للمؤسسة. وفي هذا السياق، يُعتبر كل فرد في المؤسسة موردًا رأسماليًا يجب استثماره وتطويره لتحقيق الأهداف. بالإضافة إلى ذلك، تتعلق ممارسات القيادة الاستراتيجية المرتبطة بالتصور الاستراتيجي: بتطوير رؤية استراتيجية طويلة المدى تعكس رؤية القائد الملهم وتشمل وجهات نظره الشخصية، وعندما يقدم القائد هذه الرؤية ويشارك مرؤوسيه فيها، فإنه يحصل على دعمهم لرؤيته الاستراتيجية.

التنافسية

يعني "استثمار القدرات المتاحة المواهب والقدرات الإبداعية والابتكارية والقدرة على التطوير على مستوى الفرد أو المؤسسة بأكملها، بهدف استغلال الفرص المتاحة ومصادر القوة، واكتشاف مجالات لتحقيق التميز والتفوق على الآخرين (الخضري، ٢٠٠٤).

الميزة التنافسية

تُعرف الميزة التنافسية على أنها "الوسيلة التي تتمكن الشركة من خلالها الفوز في منافستها على الآخرين، والميزة التنافسية للشركة هي ميزة الشركة في منظور سوق المنتج الذي يجلب أكثر من مركز تنافسي للشركة، ويعني ذلك بأن الميزة التنافسية تعني حصول الشركة على مركز تنافسي متقدم في السوق (كاظم، ٢٠١٧).

أولاً: دراسات عن القيادة الاستراتيجية

- دراسة (رحيمة، ٢٠١٢). بعنوان " دور مهارات القيادة الإستراتيجية في التهيؤ لضغوط العمل دراسة تحليلية لأراء عينة من القادة العسكريين".

يهدف البحث إلى دراسة دور مهارات القيادة الإستراتيجية بأبعادها الثلاثة (الرؤية، التركيز، التنفيذ في التهيؤ لضغوط العمل بأبعادها الستة وهي التهيؤ للمواجهة التأمل للمواجهة المواجهة الوقائية، البحث عن الدعم الوسيلى والبحث عن الدعم الوجداني، وتجنب المواجهة وذلك من خلال دراسة الارتباط والتأثير بين المتغيرين المذكورين وأبعادهما الفرعية، إذ طبق البحث على عينة بلغت (42) قائد عسكري في منظمتي الدفاع والداخلية، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تم اختبارها من خلال ثلاث فرضيات كانت الأولى العلاقة الارتباط، والثانية للتأثير، والثالثة للفروق. وتم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها وجود علاقة ارتباط وتأثير بين مهارات القيادة الإستراتيجية والتهيؤ لضغوط العمل، وبناء على ذلك قدمت مجموعة من التوصيات

-دراسة (الزهراني، ٢٠١٨). بعنوان " القيادة الإستراتيجية وأثرها في تطوير قدرات التعلم التنظيمي "دراسة ميدانية بجامعة أم القرى".

استهدفت الدراسة التعرف على درجة ممارسة القيادة الإستراتيجية بأبعادها الأربعة الإداري التحويلي، السياسي، الأخلاقي في جامعة أم القرى، وتحديد درجة توافر قدرات التعلم التنظيمي بنوعها : قدرات التعلم التكيفي (الاستكشاف)، قدرات التعلم التوليدي (الاستغلال في الجامعة بالإضافة إلى تحليل واختبار تأثير أبعاد القيادة الإستراتيجية في تطوير قدرات التعلم التنظيمي؛ ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستعان بأداة الاستبانة التي طبقت على عينة بلغ عددها (384) من أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية في جامعة أم القرى وأظهرت النتائج أن القيادة الإستراتيجية تمارس بدرجة عالية، وأن قدرات التعلم التنظيمي التكيفي (الاستكشاف)، متوفرة بدرجة متوسطة وبنسبة أعلى من توفر قدرات التعلم التنظيمي التوليدي (الاستغلال)، وأن هناك علاقة موجبة طردية)، وتأثيراً ذو دلالة إحصائية الأبعاد القيادة الإستراتيجية في تطوير كل من قدرات التعلم التنظيمي التكيفي الاستكشاف وقدرات التعلم التنظيمي التوليدي (الاستغلال)، وقد كان البعد التحويلي للقيادة

الإستراتيجية هو الأكثر تأثيراً. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات كان من أبرزها ضرورة تبني النموذج المقترح الذي قدمته الدراسة، وتفعيل أبعاد القيادة الإستراتيجية والتركيز على البعد التحويلي للقيادة الإستراتيجية باعتباره أكثر أبعاد القيادة الإستراتيجية تأثيراً في تطوير قدرات التعلم التنظيمي بنوعيه التكيفي والتوليدي، وتطوير مهارات القيادة الإستراتيجية لدى قيادات الجامعة بشكل عام والقيادات الأكاديمية بشكل خاص من خلال برامج تدريبية نوعية تسهم في الارتقاء بقدرات ومخرجات التعلم التنظيمي على كافة مستويات منظومة العمل الأكاديمي في أقسام وكليات الجامعة.

- دراسة (المشهداني، ٢٠١٩). بعنوان "دور القيادة الاستراتيجية في الحد من المخاطر التنظيمية دراسة استطلاعية لعينة من القادة الاستراتيجيين في مركز وزارة التخطيط العراقية".

هدفت الدراسة الحالية الى تشخيص العلاقة ما بين القيادة الاستراتيجية والمخاطر التنظيمية لعينة من القيادات الاستراتيجية في مركز وزارة التخطيط مجتمع الدراسة وعينة اختبار فرضيات الدراسة، تم اعتماد استمارة الاستبانة كأداة لجمع البيانات اذ وزعت (١٢٠) استمارة كان منها (٨٧) استمارة صالحة وزعت على المديرين وكلاء الوزارة المدراء العامين، رؤساء الاقسام، مديري الشعب وبلاستعانة بالأساليب الاحصائية اللازمة لاختبار علاقة الارتباط والتأثير معامل بيرسون لإظهار مدى الارتباط بين متغيري البحث، واستنتجت الدراسة وجود علاقة ارتباط وتأثير عكسية بين ما تمتلكه القيادات الاستراتيجية من ممارسات في الوزارة المبحوثة والحد من المخاطر التنظيمية التي من الممكن ان تواجهها بسبب معطيات البيئة الخارجية وتقلباتها، وتوصلت الدراسة الى جملة من المقترحات التي اوصت بها منها ضرورة الاهتمام الكافي بممارسات القيادة الاستراتيجية من قبل قيادات المنظمة للوصول الى نتائج مرضية من حيث استيعاب ومواجهة المخاطر التنظيمية.

ثانياً: دراسات عن الميزة التنافسية

- دراسة (السنوسي، ٢٠١٦). بعنوان "أثر الحوكمة في تحقيق الميزة التنافسية دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة في مدينة عمان"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على إثر الحوكمة في تحقيق الميزة التنافسية في المستشفيات الخاصة في مدينة عمان تكون مجتمع الدراسة من سبع (7) مستشفيات خاصة من أصل (40) مستشفى، وتكون وحدة التحليل من مختلف المستويات الإدارية (مدير عام، نائب مدير عام رؤساء الأقسام الموظفين حيث بلغ عددهم (240) موظفاً، وكانت عينة

وحدة التحليل (150)، وقد تم توزيع (150) استبانة، وتم استرداد (125) وكان الصالح منها للاستخدام (121) استبانة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لتطبيق الحوكمة بأبعادها مجتمعة (الشفافية، العدالة، الاستقلالية في الميزة التنافسية بأبعادها مجتمعة (التكلفة، الجودة، الإبداع في المستشفيات الخاصة في مدينة عمان، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة عند مستوى دلالة (0.05) لأثر الحوكمة في الميزة التنافسية بالمستشفيات الخاصة تعزى للخصائص الديموغرافية النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، المسعى الوظيفي، سنوات الخبرة) وقد أوصت الدراسة بعدد من التوصيات كان أهمها ضرورة استمرار المستشفيات الخاصة في تطبيق أبعاد الحوكمة، وكذلك ضرورة تدريب موظفي هذه المستشفيات على كيفية الاستفادة من أبعاد الحوكمة.

- دراسة (نعيمة وآخرون، ٢٠١٨). بعنوان "أثر جودة نظم معلومات الإنتاج في تحقيق الميزة التنافسية دراسة حالة بالمؤسسات الصناعية في الجزائر"

تهدف هذه الدراسة للتعرف على اثر جودة نظم معلومات الإنتاج في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الصناعية في الجزائر، حيث تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسات الصناعية بالوظائف الإشرافية وكذلك مدير مؤسسة ورئيس قسم الإنتاج من خلال عينة قصدية تتكون من 38 فرد بالمؤسسات صناعية في مخابر إنتاج الأدوية، واشتملت عينة الدراسة على (83) فرداً، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود علاقة ارتباط بين جودة نظم معلومات الإنتاج والميزة التنافسية، وذلك لأهمية إدراك ووعي الشركات الصناعية بجودة تطبيق نظم المعلومات لما لها من أثر واضح في سرعة الحصول على المعلومة والسرعة في اتخاذ القرارات بما يعزز مفهوم الميزة التنافسية في مخابر إنتاج الأدوية.

- دراسة (منى، ٢٠٢٠). أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الميزة التنافسية دراسة ميدانية بمؤسسة بريد الجزائر فرع بسكرة -.

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف اتجاهات العمال الإداريين في فرع بسكرة للمؤسسة البريدية الجزائرية نحو مستوى الثقافة التنظيمية وتقييم ميزة التنافسية لديهم، بالإضافة إلى فحص تأثير الثقافة التنظيمية على تعزيز الميزة التنافسية. تمت دراسة عينة عشوائية بحجم ١٠٠ عامل إداري، تم جمع البيانات من خلال استبانة تم توزيعها عبر زيارات ميدانية، وتم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية مثل التحليل الوصفي وتحليل

الانحدار المتعدد واختبار كولجر وفسمرنوف، وتم التحقق من صدق وثبات الأدوات المستخدمة. وأظهرت النتائج أن مستوى الثقافة التنظيمية في المؤسسة كان متوسطاً، وكذلك ميزة التنافسية، وأشارت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي للثقافة التنظيمية في تعزيز الميزة التنافسية، حيث أوضحت الثقافة التنظيمية ما نسبته 63.2% من التغيرات في الميزة التنافسية.

- دراسة (الياس، ٢٠٢١). التنافسية والميزة التنافسية في منظمات الأعمال.

جاءت هذه الورقة البحثية لتسليط الضوء على مفهومي التنافسية والميزة التنافسية في منظمات الأعمال، حيث أجبرت الطبيعة الديناميكية والمعقدة لبيئة الأعمال المعاصرة المنظمات على ضرورة الاهتمام بتطوير تنافسياتها من أجل تمكّنها من مواجهة المنافسة الحادة في الأسواق، والصمود في وجه المنافسين؛ مما جعل المنظمات تقع تحت ضغط منافسة شرسة، مما جعلها تسعى إلى تعزيز تنافسياتها بما يضمن لها البقاء في السوق وتعزيز مكانتها السوقية و يتأتى ذلك من خلال امتلاك مقومات التنافس متمثلة في المزايا التنافسية، والتي تعبر عن عناصر التفوق أو التميز التي تمتلكها المنظمة مقارنة بمنافسيها. ولقد توصل هذا البحث إلى مجموعة من النتائج أبرزها: أن التنافسية تختلف عن الميزة التنافسية من حيث إن التنافسية تعبر عن قدرة المنظمة على مواجهة المنافسة والصمود في وجه المنافسين، بينما تشير الميزة التنافسية إلى عنصر الاختلاف والتميز الذي تملكه المنظمة مقارنة بمنافسيها، والذي يعد مقوماً لتنافسياتها.

- دراسة (ياسمين، وسوسن، ٢٠٢٣). بعنوان "أثر الرقابة الإستراتيجية في تعزيز الميزة التنافسية دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر وكالة تبسة -.

هدفت الدراسة لتحديد أثر الرقابة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية لدى مؤسسة اتصالات الجزائر وكالة تبسة، كما هدفت الى تسليط الضوء على فهم وإدراك العاملين والمدراء على مستوى المنظمة لأهمية وأثر تبني الرقابة الاستراتيجية الداعمة لتحقيق وتعزيز الميزة التنافسية وتجسيدها، ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة الى منهج دراسة الحالة، حيث قاموا بتصميم استبانة كأداة لجمع البيانات، والتي تم توزيعها على عينة الدراسة البالغ عددهم (٣٠)، وأظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية الأبعاد الرقابة الإستراتيجية في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة محل الدراسة، كما أظهرت الدراسة أن مؤسسة اتصالات الجزائر تبسة - تطبق أبعاد الرقابة الإستراتيجية كلها ولكن بنسب متفاوتة ويشير ذلك إلى وعي وإدراك الإدارة لأهمية التكيف

في البيئتين الداخلية والخارجية وكذلك معالجة وتوليد الموارد والقدرات الجوهرية بما ينسجم مع متطلبات البيئة المتغيرة وفي الظروف الاستثنائية.

ثالثاً: دراسات عن أثر القيادة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية

- دراسة (الحارثي، ٢٠١٩). بعنوان "القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية في جامعة الطائف.

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة الاستراتيجية بجامعة الطائف ودرجة تحقيق الميزة التنافسية بهذه الجامعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، كما هدفت للتعرف على نوع وطبيعة العلاقة بين درجة ممارسة القيادة الاستراتيجية ودرجة تحقيق الميزة التنافسية بهذه الجامعة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وأداة الاستبانة التي طبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف بلغ عددها (٢٠٩) من الأفراد، وقد أظهرت النتائج أن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الطائف للقيادة الاستراتيجية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها وبأبعادها الأربعة التوجه الاستراتيجي، وسمات امتلاك رأس المال البشري، والثقافة التنظيمية، وتطبيق نظام رقابي متوازن كانت ممارسة متوسطة، كما أظهرت أن درجة تحقق الميزة التنافسية بجامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها وبأبعادها الأربعة موارد الجامعة وقدراتها، والجودة والابتكار، والتعلم التنظيمي والتحسين المستمر، والتكيف والاستدامة كانت متوسطة، كما أظهرت الدراسة أن هناك علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة القيادة الاستراتيجية ودرجة تحقق الميزة التنافسية بجامعة الطائف على المستوى الكلي وعلى مستوى الأبعاد كل حدا مثنى مثنى

- دراسة (البشاشة، ٢٠٢٠). بعنوان "أثر ممارسات القيادة الإستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية في البنوك

التجارية الأردنية

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر ممارسات القيادة الإستراتيجية من خلال أبعادها (توجيه الرؤية الإستراتيجية، تطوير رأس المال البشري، تعزيز الثقافة التنظيمية، تأكيد الممارسات الأخلاقية) كمتغيراً مستقلاً في تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها (التكلفة والتمايز) كمتغير تابع، وتم تحديد مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الإدارتين العليا والوسطى (المديرين ونوابهم ومدراء الدوائر ومدراء الفروع والمناطق) في البنوك التجارية الأردنية والبالغ عددهم (853) فرداً. واعتمدت الدراسة على الاستبانة لجمع المعلومات، وتم اعتماد التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)

للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار صحة الفرضيات. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها وجود أثر لممارسات القيادة الإستراتيجية بأبعادها في تحقيق الميزة التنافسية في البنوك التجارية الأردنية محل الدراسة. وقد أوصت الدراسة بأنه على البنوك التجارية الاهتمام بممارسات القيادة الإستراتيجية لما لها من أثر كبير في تحقيق الميزة التنافسية والسعي الدائم إلى تطوير وسائل اتصال الكترونية حديثة لتسهيل فتح الحوار بين العاملين من خلال القنوات والتي تعتبر وسيلة لتعزيز الثقافة التنظيمية وتساعد البنوك التجارية في زيادة قدرتها على تحقيق الميزة التنافسية، بالإضافة إلى ضرورة تبني البنوك التجارية التوجه الاستراتيجي لدورها الهام في تعزيز ممارسات القيادة الإستراتيجية.

-دراسة (الرقاد، ٢٠٢٠). بعنوان " القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بالقدرة التنافسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر مساعدي المديرين".

هدفت الدراسة إلى فهم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والقدرة التنافسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان، من وجهة نظر مساعدي المديرين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي وطُورت أدوات البحث. تم تحديد عينة عشوائية عنقودية تضم 169 مساعداً من أربعة ألوية. أظهرت النتائج أن ممارسة المدراء للقيادة الاستراتيجية كانت مرتفعة، وأن القدرة التنافسية كانت مرتفعة أيضاً. ووجدت الدراسة علاقة إيجابية بين القيادة الاستراتيجية والقدرة التنافسية. لم تُظهر النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية بناءً على الجنس وسنوات الخدمة، ولكن وُجدت فروقاً بناءً على المؤهل العلمي. أوصت الدراسة بضرورة وضع رؤية ورسالة طويلة الأجل، وإنشاء نظام لإدارة المخاطر والأزمات، وتشكيل فرق عمل لدعم القادة التعليميين.

الفصل الثاني: القيادة الاستراتيجية

المبحث الأول: نشأة القيادة الاستراتيجية ومفهومها

جون أدير هو خبير محوري في "القيادة الاستراتيجية" - وهو المصطلح الذي يقول إنه قدمه في السبعينيات - وقد كتب حوالي 50 كتابا حول هذا الموضوع. باستخدام التاريخ اليوناني القديم كمحرك له، يقدم أدير معلومات لا تقدر بثمن، ورؤى حادة، واقتباسات رائعة وحكايات رائعة حول تاريخ وتقنيات القيادة الاستراتيجية في هذه الأطروحة المثقفة بشكل استثنائي. يستخدم أدير جملاً واضحة وبسيطة لتوصيل نقاطه، وإنشاء مخطط لمساعدة أي شخص في أن يصبح قائداً استراتيجياً فعالاً. وخلافاً للعديد من المؤلفين، فإن أسلوبه الاستبدادي الكفو - ولكنه لا يتغطرس أبداً - ينقل كل نقطة يطرحها حول القيادة. وكما يقترح، فإن القائد الجيد لا يلفت الانتباه أبداً إلى أساليب قيادته.

تركز القيادة الإستراتيجية على المستقبل، على الرغم من أنه مفهوم قديم. تشير الإستراتيجية باللغة اليونانية في الأصل إلى القيادة العسكرية فقط. قبل خمسمائة عام من ميلاد المسيح، كان ستراتيجوس قائداً كبيراً في الجيش الأثيني، أي ما يعادل جنرالاً في العصر الحديث. انتخب المواطنون الأثينيون استراتيجيتهم، واحتلت الجدارة مكانة كبيرة في انتخابهم. (إبراهيم، 2012)

لقد فكر الفيلسوف اليوناني سقراط في موضوع القيادة الاستراتيجية: فقد كان يعتقد أنه عندما يتعلم الحرفيون مهاراتهم، يمكن للناس أيضاً أن يتعلموا ليصبحوا قادة قادرين، وحتى مثاليين. كان زينوفون، الذي أصبح استراتيجياً ذا شهرة كبيرة، عضواً في الدائرة الداخلية لسقراط. وكتب عن حوارات سقراط مع طلابه، بما في ذلك مناقشاته حول القيادة.

وفقاً لزينوفون، اعتقد سقراط أن الجنود سيتبعون القادة الذين أظهروا الكفاءة والمعرفة. كتب زينوفون عن معايير سقراط العالية لأي استراتيجي: «يجب أن يكون واسع الحيلة، ونشطاً، وحذراً، وجاداً، وسريع البديهة؛ يجب أن يكون لطيفاً ووحشياً، ومباشراً ومتعمداً في نفس الوقت، وقادراً على الحذر والمفاجأة، وبذخاً وجشعاً، وكريماً ولئيماً، وماهراً في الدفاع والهجوم. ومن بين الصفات القيادية الأخرى التي اعتبرها اليونانيون ضرورية "الحماس والنزاهة... والصلابة... والإنصاف... والمرونة والتواضع". الذكاء أمر بالغ الأهمية، كما هو الحال مع "الحكمة المكتسبة بالخبرة". (أيوب: 2012)

القيادة الإستراتيجية هي ممارسة يستخدم فيها المديرون التنفيذيون أنماطاً مختلفة من الإدارة لتطوير رؤية لمنظمتهم. رؤية تمكن المنظمة من التكيف مع المناخ الاقتصادي والتكنولوجي المتغير والحفاظ على قدرتها التنافسية. يستطيع القادة الاستراتيجيون استخدام هذه الرؤية لتحفيز الموظفين والإدارات، وتعزيز الشعور بالوحدة والتوجيه بينهم من أجل تنفيذ التغيير داخل مؤسساتهم. تتيح هذه الممارسة أيضاً للقادة الاستراتيجيين التواصل وتوفير التوجيه والنطاق للمساعدة في دفع المنظمة إلى النجاح.

تتمثل الأهداف الرئيسية للقيادة الإستراتيجية في تبسيط العمليات وتعزيز الإنتاجية الإستراتيجية وتشجيع الابتكار وتهيئة بيئة تشجع الموظفين على أن يكونوا منتجين ومستقلين ويدفعوا بأفكارهم الخاصة إلى الأمام. (صالح، 2015)

المبحث الثاني: ممارسات القيادة الاستراتيجية وأهميتها لمنظمات الأعمال

القيادة الإستراتيجية هي قدرة القائد على التصور والتخطيط والقيادة والاستفادة القصوى من الموارد المتوفرة لديه لتنفيذ الاستراتيجيات والخطط بكفاءة ونجاح.

كما تساعد القيادة الاستراتيجية في تحديد هدف واضح؛ جعل الجميع يركزون على الوصول إلى هذا الهدف؛ إعلام الناس وإلهامهم وإشراكهم للوصول إلى هناك؛ نتائج القياس؛ وتعديلها حسب الضرورة على طول الطريق. تنطبق مبادئ القيادة الإستراتيجية أو الإدارة على جميع أنواع وأحجام الشركات. ومع ذلك، يمكن أن يختلف تنفيذها بشكل كبير، خاصة في الشركات الريادية الصغيرة التي تفتقر إلى الموارد والتدريب الإداري الرسمي الذي تتمتع به المنظمات الأكبر حجماً.

تكمن أهمية القيادة الإستراتيجية ودورها الحيوي في المنظمات في أنها تقوم بتنفيذ عدة أهداف:

- تساعد القيادة الإستراتيجية الناجحة على تبسيط العمليات وتعزيز الإنتاجية والابتكار.
- يسمح للموظفين بأن يكونوا منتجين ومستقلين وقادرين على خلق أفكار جديدة.
- يكمن دور القيادة الإستراتيجية في تصميم برامج المكافآت والحوافز للموظفين المثاليين.
- دمج الرؤية والإبداع والابتكار الضروري للنجاح على المدى الطويل.
- يستطيع القائد الاستراتيجي التواصل مع الأشخاص المحيطين به من خلال مهارات الاتصال القوية.
- تساهم القيادة والرؤية الشاملة في العمل في تحقيق أهداف الشركة.
- تنمية العقلية الإنتاجية والإدارة وتحقيق ما يسمى بالمرونة الإستراتيجية. (عبد العزيز: 2010)

الفصل الثالث: الميزة التنافسية

المبحث الأول: نشأة مفهوم الميزة التنافسية

ساد مفهوم "الميزة النسبية (Comparative Advantage)" في الاقتصاد والأعمال منذ ظهور أعمال "ديفيد ريكاردو" خلال ثلاثينيات القرن الماضي حتى ظهور مصطلح الميزة التنافسية عام 1939 على يد الاقتصادي "شامبرلين (Chamberlin)"، وحسب مايكل بورتر؛ فإنَّ الميزة التنافسية تنشأ عند اكتشاف الشركة طرقاً جديدة لإشباع حاجات العملاء يمكن تجسيدها ميدانياً، وتكون أكثر فعالية من طرق المنافسين، أي بمجرد إحداث ابتكار بمفهومه الواسع؛ أما فيليب كوتلر؛ فيؤكد أنها ميزة على المنافسين تكسبها الشركة عن طريق تقديمها قيمة أكبر للمستهلكين، إما من خلال أسعار أقل أو تقديم منافع أكبر تبرر السعر الأعلى.

بلغ الاهتمام بالمزايا التنافسية ذروته عقب نشر أعمال بورتر في الثمانينيات، واستراتيجياته العامة التي تمكن من اكتساب ميزة تنافسية في سوق معين؛ وتجدر الإشارة أنَّ للميزة التنافسية دورة حياة مثل باقي المنتجات. (حسن: 2010)

المبحث الثاني: أهمية وأثر تحقيق الميزة التنافسية لشركات القطاع الخاص.

تشير الميزة التنافسية إلى العوامل التي تسمح للشركة بإنتاج سلع أو خدمات أفضل أو أرخص من منافسيها، كما تسمح هذه العوامل للكيان الإنتاجي بتحقيق المزيد من المبيعات أو هوامش ربح أعلى مقارنة بمنافسيه في السوق. تُعزى المزايا التنافسية إلى مجموعة متنوعة من العوامل بما في ذلك هيكل التكلفة والعلامات التجارية وجودة عروض المنتجات وشبكة التوزيع والملكية الفكرية وخدمة العملاء.

عندما تخلق الشركة ميزة تنافسية دائمة، فإنها تضع نفسها بعيداً عن المنافسة وتوفر قيمة للعملاء وكذلك أصحاب المصلحة. ومن خلال إنتاج منتج أو خدمة مرغوبة تكون أفضل أو أكثر فعالية من حيث التكلفة من منافسيها، يمكن للشركة تحقيق المزيد من المبيعات، وتوليد المزيد من الإيرادات، والتمتع بأرباح أكبر. (حسن: 2005)

وتعد الميزة التنافسية أمراً بالغ الأهمية لشركات القطاع الخاص لأنها تسمح للشركة بالتميز عن المنافسة، وخلق قيمة لعملائها، وتحقيق نجاح مستدام في السوق، كما تعد الميزة التنافسية أمراً ضرورياً لأي عمل تجاري لأنها تمكن الشركة من تمييز نفسها عن منافسيها، وخلق قيمة لعملائها، وتحقيق النجاح المستدام في السوق في نهاية المطاف.

فيما يلي بعض الأسباب التي تجعل الميزة التنافسية مهمة:

زيادة حصة السوق: إن الحصول على ميزة تنافسية يسمح للشركة بالحصول على حصة أكبر من السوق من خلال جذب المزيد من العملاء والاحتفاظ بالعملاء الحاليين. وهذا يؤدي إلى زيادة المبيعات والإيرادات، مما يمكن أن يساعد الشركة على النمو وتوسيع عملياتها.

يعزز الربحية: يمكن أن تؤدي الميزة التنافسية إلى هوامش ربح أعلى من خلال تمكين الشركة من فرض أسعار مميزة على منتجاتها أو خدماتها. من خلال تمييز نفسها عن المنافسة، يمكن للشركة خلق تصور للقيمة في أذهان العملاء، مما يسمح لها بفرض أسعار أعلى دون خسارة العملاء أمام البدائل الأرخص.

بناء ولاء العملاء: من خلال توفير منتج أو خدمة متميزة، يمكن للشركة إنشاء قاعدة عملاء مخلصين من المرجح أن يقوموا بعمليات شراء متكررة ويوصوا الآخرين بالشركة. يمكن أن يساعد ذلك الشركة في بناء سمعة طيبة لعلامتها التجارية وزيادة القيمة الدائمة للعملاء.

يعزز الابتكار: وجود ميزة تنافسية يشجع الشركة على مواصلة الابتكار وتحسين منتجاتها وخدماتها وعملياتها للبقاء في صدارة المنافسة. يمكن أن يؤدي ذلك إلى تطوير تقنيات ومنتجات ونماذج أعمال جديدة يمكن أن تخلق فرصًا جديدة للنمو والتوسع. (سهي: 2017)

الفصل الثالث: النتائج والنقاش والتحليل

وفيه

منهج الدراسة

مجتمع الدراسة وعينتها

صدق وثبات الاستبانة

التحليل العلمي

منهج الدراسة

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من أجل وصف الظاهرة وتحليل عناصرها وربط العلاقات بين هذه العناصر، كما تم الاعتماد على المنهج الاستنباطي، وذلك لتحديد محاور الدراسة ووضع الفرضيات المناسبة بناءً عليها، وقد تم استخدام أداة الاستبانة من أجل الإجابة على سؤال الدراسة، كما تم اعتماد المنهج الاستقرائي وتحديد الاستقراء الناقص من أجل الحكم على الكل بما يوجد في الجزء والخروج بنتائج يمكن تعميمها. وأخيراً استخدمت الدراسة المنهج التاريخي وذلك بمراجعة الأدبيات الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع.

مجتمع الدراسة وعينها

يتكون المجتمع الأساسي من موظفي شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية وقد اختار الباحث عينة عشوائية مكونة من (200)، كما تم توزيع 200 استبانة حول أثر القيادة الاستراتيجية على الميزة التنافسية في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، وبعد استرجاعها وفرزها تبين أن لدينا 135 استبانة مناسبة للمعالجة الإحصائية.

جدول (1) الإطار العام للدراسة

الاستبانة	العدد	النسبة المئوية
الاستبانات التي تم توزيعها	200	100%
الاستبانات المستردة	140	85.4%
الاستبيانات المستبعدة	5	2%
الاستبيانات الخاضعة للتحليل	135	80%

كما تم الاعتماد على سلم لكارث الخماسي (Likert) ، على النحو التالي :

جدول (2) درجات مقياس لكارث

الاستجابة	مو افق بشدة	مو افق	حيادي	غير مو افق	غير مو افق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

أولاً: اختبار الصدق الظاهري.

تتطلب التحقق من الصدق الظاهري للاستبانة بعرضها على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس؛ بقصد الفائدة من مخزونهم المعرفي في تصويب الاستبانة، مما جعل الاستبانة أكثر دقة وموضوعية القياس بلغ عدد المحكمين (2)، وتم تعديل الاستبانة حسب وجهة نظر المحكمين إضافة وحذف وإعادة صياغة، وقد استقرت الاستبانة على (10)، فقرات موزعه بين البيانات الديموغرافية وفقرات خاصة في أثر القيادة الاستراتيجية على الميزة التنافسية في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

ثانياً: اختبار ثبات الاستبانة.

بعد الثبات من متطلبات أداة الدراسة، تم استخدام معامل الفا كرونباخ؛ للتأكد من ثبات الاستبانة، مع حذف أي فقرة ذات معامل متميز منخفض، والاحتفاظ بالفقرات ذات معامل التمييز المرتفع. وعليه تم اختيار الفقرات السابقة الذكر، وجمعها في استبانة واحدة، وتوزيعها على أفراد عينة البحث، وعلى إثر ذلك، تم التحليل.

تحليل استجابات عينة البحث:

أولاً: تحليل البيانات العامة

فيما يلي عرض المتغيرات الشخصية كما هي موضحة في الجدول رقم (1) الذي يوضح الخصائص الديموغرافية من حيث الجنس والعمر وعدد سنوات الخبرة

(أ) النوع

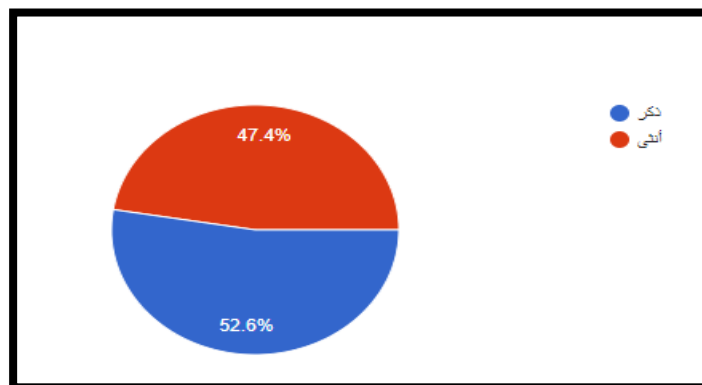
جدول (3) توزيع أفراد عينة البحث بحسب الجنس

العبارة	العدد	النسبة %
ذكر	71	52.6%
أنثى	46	47.4%
المجموع	117	100%

المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبانة الدراسة الميدانية 2024 م .

من خلال الجدول السابق يتبين لنا ان 52.6% من أفراد العينة هم من فئة الذكور بمجموع (71) وهي الفئة الأعلى إجابة، بينما نجد أن 47.4% من أفراد العينة يشكلون فئة الاناث. بمجموع (46).

شكل (2) توزيع أفراد عينة البحث بحسب الجنس



المصدر: إعداد الباحث من بيانات الاستبانة

(ب) الفئة العمرية

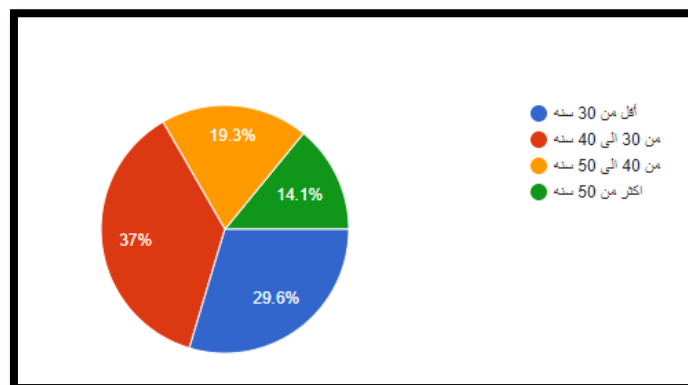
جدول (4) توزيع أفراد عينة البحث بحسب الفئة العمرية

العبارة	العدد	النسبة %
أقل من 30 سنة	40	29.6%
من 30 إلى 40 سنة	50	37%
من 40 إلى 50 سنة	26	19.3%
أكثر من 50 سنة	19	14.1%
المجموع	135	100%

المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبانة الدراسة الميدانية 2024 م.

من خلال الجدول السابق يتبين لنا ان الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة احتلت المرتبة الأولى وذلك بنسبة 37%، بينما تحتل المرتبة الثانية الفئة العمرية أقل من 30 سنة وذلك بنسبة 29.6%، بينما تحتل المرتبة الثالثة الفئة العمرية من 40 إلى 50 سنة وذلك بنسبة 19.3%، بينما تحتل المرتبة الرابعة الفئة العمرية أكثر من 50 سنة وذلك بنسبة 14.1%.

شكل (3) توزيع أفراد عينة البحث بحسب الفئة العمرية



المصدر: إعداد الباحث من بيانات الاستبانة

(ت) سنوات الخبرة

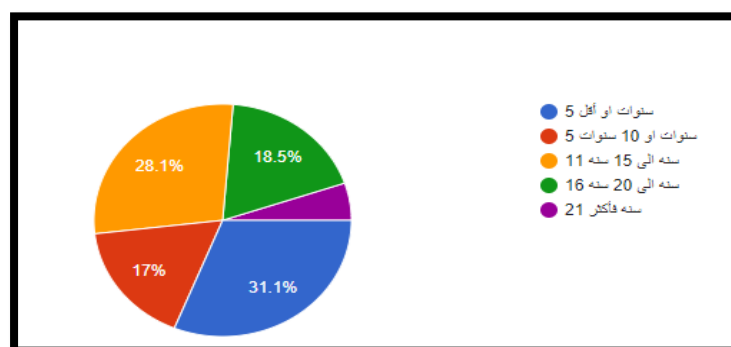
جدول (5) سنوات الخبرة

النسبة %	العدد	العبارة
31.1 %	42	5 سنوات أو أقل
17 %	23	5 سنوات الى 10 سنوات
28.1 %	38	11 سنة الى 15 سنة
18.1 %	25	16 سنة الى 20 سنة
5.2 %	7	21 سنة فأكثر
100 %	135	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبانة الدراسة الميدانية 2024 م .

يظهر من خلال الجدول السابق ان عدد سنوات الخبرة الأكثر اختيارا هي 5 سنوات أو أقل بواقع تكرار (42) وبنسبة (31.1%)، كما نجد أن عدد سنوات الخبرة من 11 سنة الى 15 سنة تحتل المرتبة الثانية بواقع تكرار (38) وبنسبة (38.1%) وفي المرتبة الثالثة نجد أن 16 سنة الى 20 سنة بواقع تكرار (25) وبنسبة (18.1%) وتحتل سنوات الخبرة من 5 سنوات الى 10 سنوات المرتبة الرابعة وذلك بواقع تكرار (23) وبنسبة (17%)، بينما تحتل المرتبة الخامسة والأخيرة لسنوات الخبرة 21 سنة فأكثر وذلك بواقع تكرار (7) وبنسبة (5.2%)

شكل (4) سنوات الخبرة



المصدر: إعداد الباحث من بيانات الاستبانة

ثانياً: تحليل البيانات الأساسية لمحاو الدراسة

في هذا العنصر سوف أقوم بتحليل محاور الاستبانة؛ بغية الإجابة عن أسئلة البحث، وتم استخدام الإحصاء الوصفي، لاستخراج المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، باعتماد مقياس اختبارات T TEST - لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات الاستبانة المتعلقة بمحاور أثر القيادة الاستراتيجية على الميزة التنافسية في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

(1) المتوسط الحسابي

جدول (6) المتوسط الحسابي

السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط
أصبح تبني تطبيق نمط القيادة الإستراتيجية في شركات القطاع الخاص ضرورة، خاصةً في ظل ما تشهده بيئة العمل من تغيرات وتقلبات كبيرة،	65	37	11	8	8	5.3
ينبغي على شركات القطاع الخاص العمل على مواكبة التغيرات لتعزيز قدراتها التنافسية وضمان بقائها واستمرارها في بيئة العمل	71	34	17	6	6	5.6
أن القيادة الإستراتيجية تساهم في تعزيز السلوك الإبداعي داخل شركات القطاع الخاص، وتطوير قدرات ومهارات العاملين، وتطوير رؤية ورسالة المنظمة، وتعزيز المرونة الإستراتيجية، وزيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين.	55	43	14	16	6	5.27

4.77	14	16	24	36	43	التغيرات والتطورات تفرض على شركات القطاع الخاص ضرورة امتلاك مستوى عالي من الرقابة الإستراتيجية
4.75	6	21	31	36	38	تلعب القيادة الإستراتيجية دوراً فعالاً في تنفيذ سياسات وإستراتيجيات شركات القطاع الخاص
4.8	13	9	34	38	39	تتميز بيئة العمل في شركات القطاع الخاص بالتغيرات السريعة والمنافسة الشديدة.
4.91	10	17	20	43	43	الميزة التنافسية في شركات القطاع الخاص ترتكز على قدرة المنظمة على تحقيق الاستفادة القصوى من مواردها المالية والمادية والبشرية،

المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبانة الدراسة الميدانية 2024 م .

(2) الانحراف المعياري

جدول (7) الانحراف المعياري

الانحراف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	السؤال
25.0738908	8	8	11	37	65	أصبح تبني تطبيق نمط القيادة الإستراتيجية في شركات القطاع الخاص ضرورة، خاصة في ظل ما تشهده بيئة العمل من تغيرات وتقلبات كبيرة،
27.23416971	6	6	17	34	71	ينبغي على شركات القطاع الخاص العمل على مواكبة التغيرات لتعزيز قدراتها التنافسية وضمان بقائها واستمرارها في بيئة العمل

21.04043726	6	16	14	43	55	أن القيادة الإستراتيجية تساهم في تعزيز السلوك الإبداعي داخل شركات القطاع الخاص، وتطوير قدرات ومهارات العاملين، وتطوير رؤية ورسالة المنظمة، وتعزيز المرونة الإستراتيجية، وزيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين.
12.6015872	14	16	24	36	43	التغيرات والتطورات تفرض على شركات القطاع الخاص ضرورة امتلاك مستوى عالي من الرقابة الإستراتيجية
13.16434579	6	21	31	36	38	تلعب القيادة الإستراتيجية دوراً فعالاً في تنفيذ سياسات وإستراتيجيات شركات القطاع الخاص
14.43260198	13	9	34	38	39	تتميز بيئة العمل في شركات القطاع الخاص بالتغيرات السريعة والمنافسة الشديدة.
15.40454478	10	17	20	43	43	الميزة التنافسية في شركات القطاع الخاص تركز على قدرة المنظمة على تحقيق الاستفادة القصوى من مواردها المالية والمادية والبشرية،

المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبانة الدراسة الميدانية 2024 م .

(3) النسبة المئوية

جدول (8) النسبة المئوية

السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	النسبة
أصبح تبني تطبيق نمط القيادة الإستراتيجية في شركات القطاع الخاص ضرورة، خاصةً في ظل ما تشهده بيئة العمل من تغيرات وتقلبات كبيرة،	65	37	11	8	8	106
ينبغي على شركات القطاع الخاص العمل على مواكبة التغيرات لتعزيز قدراتها التنافسية وضمان بقائها واستمرارها في بيئة العمل	71	34	17	6	6	112
أن القيادة الإستراتيجية تساهم في تعزيز السلوك الإبداعي داخل شركات القطاع الخاص، وتطوير قدرات ومهارات العاملين، وتطوير رؤية ورسالة المنظمة، وتعزيز المرونة الإستراتيجية، وزيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين.	55	43	14	16	6	105.4
التغيرات والتطورات تفرض على شركات القطاع الخاص ضرورة امتلاك مستوي عالي من الرشاقة الإستراتيجية	43	36	24	16	14	95.4
تلعب القيادة الإستراتيجية دوراً فعالاً في تنفيذ سياسات وإستراتيجيات شركات القطاع الخاص	38	36	31	21	6	95

96	13	9	34	38	39	تتميز بيئة العمل في شركات القطاع الخاص بالتغيرات السريعة والمنافسة الشديدة.
98.2	10	17	20	43	43	الميزة التنافسية في شركات القطاع الخاص تركز على قدرة المنظمة على تحقيق الاستفادة القصوى من مواردها المالية والمادية والبشرية،

المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبانة الدراسة الميدانية 2024 م .

T Test (4)

جدول (9) T Test

السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	T Test
أصبح تبني تطبيق نمط القيادة الإستراتيجية في شركات القطاع الخاص ضرورة، خاصة في ظل ما تشهده بيئة العمل من تغيرات وتقلبات كبيرة،	65	37	11	8	8	0.917288832
ينبغي على شركات القطاع الخاص العمل على مواكبة التغيرات لتعزيز قدراتها التنافسية وضمان بقائها واستمرارها في بيئة العمل	71	34	17	6	6	0.954683042
أن القيادة الإستراتيجية تساهم في تعزيز السلوك الإبداعي داخل شركات القطاع الخاص، وتطوير قدرات ومهارات العاملين، وتطوير رؤية ورسالة المنظمة، وتعزيز المرونة الإستراتيجية، وزيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين.	55	43	14	16	6	1.078874917

1.404584971	14	16	24	36	43	التغيرات والتطورات تفرض على شركات القطاع الخاص ضرورة امتلاك مستوي عالي من الرشاقة الإستراتيجية
1.329348247	6	21	31	36	38	تلعب القيادة الإستراتيجية دوراً فعالاً في تنفيذ سياسات وإستراتيجيات شركات القطاع الخاص
1.24717636	13	9	34	38	39	تتميز بيئة العمل في شركات القطاع الخاص بالتغيرات السريعة والمنافسة الشديدة.
1.239893828	10	17	20	43	43	الميزة التنافسية في شركات القطاع الخاص ترتكز على قدرة المنظمة على تحقيق الاستفادة القصوى من مواردها المالية والمادية والبشرية،

المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبانة الدراسة الميدانية 2024 م .

من خلال الجداول السابقة يتبين لنا ان :

○ 48.5% يوافقون بشدة على أن أصبح تبني تطبيق نمط القيادة الإستراتيجية في شركات القطاع الخاص ضرورة، خاصة في ظل ما تشهده بيئة العمل من تغيرات وتقلبات كبيرة، بينما 27.6% يوافقون على ذلك ونجد أن 11.9% يقفون موقف المحايد بينما يعارض ذلك ويعارضون بشدة 6% ، مما يدل على الدور الفعال في تطبيق القيادة الاستراتيجية في شركات القطاع الخاص التي تساعد في النضج المؤسسي وتحقيق الأهداف والرؤية للشركة.

○ 53% يوافقون بشدة على أنه ينبغي علي شركات القطاع الخاص العمل علي مواكبة التغيرات لتعزيز قدراتها التنافسية وضمان بقائها واستمرارها في بيئة العمل، بينما 25.4% يوافقون على ذلك ونجد أن 12.7% يقفون موقف المحايد بينما يعارض ذلك ويعارضون بشدة 5.4% ، مما يدل على ضرورة اهتمام شركات القطاع الخاص بالتغيير المستمر من اجل تنمية قدرتها واستمراريتها وذلك عن طريق تعزيز ثقافة الابتكار لتتمكن من مواكبة التغيرات السريعة والحفاظ على قدرتها التنافسية في بيئة الأعمال

○ 41% يوافقون بشدة على أن القيادة الإستراتيجية تساهم في تعزيز السلوك الإبداعي داخل شركات القطاع الخاص ، وتطوير قدرات ومهارات العاملين، وتطوير رؤية ورسالة المنظمة، وتعزيز المرونة الإستراتيجية، وزيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين ، بينما 32.1% يوافقون على ذلك ونجد أن 10.4% يقفون موقف المحايد بينما يعارض ذلك 11.9% ويعارضون بشدة 4.5% ، مما يدل على ان القيادة الاستراتيجية تساهم بشكل إيجابي في تعزيز السلوك لدى العاملين ويساهم في تطوير مهاراتهم التي تساهم في تطوير رؤية واهداف الشركة

○ 32.3% يوافقون بشدة على أن التغيرات والتطورات تفرض على شركات القطاع الخاص ضرورة امتلاك مستوى عالي من الرشاقة الإستراتيجية ، بينما 27.1% يوافقون على ذلك ونجد أن 18% يقفون موقف المحايد بينما يعارض ذلك 12% ويعارضون بشدة 10% ، مما يدل على ان الرشاقة الاستراتيجية تشكل حاجز منيع للوقوف امام التغيرات ومواكبة التطورات أول بأول .

○ 28.8% يوافقون بشدة على أن القيادة الإستراتيجية تلعب دوراً فعالاً في تنفيذ سياسات وإستراتيجيات شركات القطاع الخاص ، بينما 27.3% يوافقون على ذلك ونجد أن 23.5% يقفون موقف المحايد بينما يعارض ذلك

15.9% ويعارضون بشدة 4.5% ، مما يدل على ان القيادة الاستراتيجية تساهم بشكل كبير في تنفيذ

السياسات وتنظيمها

○ 29.3% يوافقون بشدة على أن تتميز بيئة العمل في شركات القطاع الخاص بالتغيرات السريعة والمنافسة

الشديدة، بينما 28.6% يوافقون على ذلك ونجد أن 25.6% يقفون موقف المحايد بينما يعارض ذلك 6.8%

ويعارضون بشدة 9.8% ، مما يدل على ان شركات القطاع الخاص من اكثر الشركات التي تشهد تغيرات دورية

ومنافسة عالية .

○ 32.3% يوافقون بشدة على أن الميزة التنافسية في شركات القطاع الخاص ترتكز علي قدرة المنظمة علي تحقيق

الاستفادة القصوى من مواردها المالية والمادية والبشرية، بينما 15% يقفون موقف المحايد بينما يعارض ذلك

12.8% ويعارضون بشدة 7.5% ، مما يدل على ان شركات القطاع الخاص تعتمد في تركيزها على الموارد المالية

والمادية والبشرية

الفصل الرابع: الخلاصة والتوصيات

وفيه

❖ النتائج

❖ التوصيات

الفصل الرابع: الخلاصة والتوصيات

النتائج:

من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة تم التوصل الى مجموعة من النتائج حول العلاقة بين متغيرات الدراسة كالتالي:

- من خلال البيانات الشخصية تبين ان افراد العينة الذكور أكثر من الاناث حيث بلغ نسبة الذكور (52.6%)، بينما الاناث (47.4%)
- من خلال بيانات الفئة العمرية نجد أن نسب العينة في الفئة العمرية من 30 الى 40 سنه هي الأعلى استجابة وذلك بنسبة (37%).
- تشكل نسبة الخبرة لدى افراد العينة ما بين 5 أو أقل وذلك بنسبة (31.1%)، وهي النسبة الأعلى استجابة
- الدور الفعال في تطبيق القيادة الاستراتيجية في شركات القطاع الخاص التي تساعد في النضج المؤسسي وتحقيق الأهداف والرؤية للشركة.
- اهتمام شركات القطاع الخاص بالتغيير المستمر من اجل تنمية قدرتها واستمراريتها وذلك عن طريق تعزيز ثقافة الابتكار لتتمكن من مواكبة التغيرات السريعة والحفاظ على قدرتها التنافسية في بيئة الأعمال
- القيادة الاستراتيجية تساهم بشكل إيجابي في تعزيز السلوك لدى العاملين ويساهم في تطوير مهاراتهم التي تساهم في تطوير رؤية وأهداف الشركة.
- الرقابة الاستراتيجية تشكل حاجز منيع للوقوف امام التغيرات ومواكبة التطورات أول بأول.
- القيادة الاستراتيجية تساهم بشكل كبير في تنفيذ السياسات وتنظيمها
- شركات القطاع الخاص من أكثر الشركات التي تشهد تغيرات دورية ومنافسة عالية.
- شركات القطاع الخاص تعتمد في تركيزها على الموارد المالية والمادية والبشرية.

التوصيات:

1. الاستمرار في ممارسات القيادة الاستراتيجية في شركات القطاع الخاص وتعزيز الممارسة باستخدام الأساليب العلمية الحديثة لتحقيق أهداف الشركات.
2. ضرورة إعداد قيادات مستقبلية في شركات القطاع الخاص عبر تطوير وتنمية المورد البشري، والاهتمام بتأهيلهم وتدريبهم، فهم أساس المؤسسات ورأس مالها الأساسي .
3. الاهتمام بتشجيع العاملين في شركات القطاع الخاص على ثقافة صناعة القرارات.
4. المحافظة على الميزة التنافسية وتطويرها، مع الاهتمام الكامل بالإبداع كونه يحسن من جودة الخدمات في الشركات

المراجع

- منى، حشاني منال، ٢٠٢٠. أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الميزة التنافسية دراسة ميدانية بمؤسسة بريد الجزائر فرع بسكرة. - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- الياس، سالم، (٢٠٢٠). التنافسية والميزة التنافسية في منظمات الأعمال. مجلة أبحاث ودراسات التنمية- مج (٨)، ع (١)، ص ٢٣٠-٢٤٨.
- ياسمين، بعلي وسوسن، نوى، (٢٠٢٣). أثر الرقابة الإستراتيجية في تعزيز الميزة التنافسية دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر وكالة تبسة. - كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير-جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة.
- السنوسي، إدريس وائل، (٢٠١٦). أثر الحوكمة في تحقيق الميزة التنافسية دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة في مدينة عمان. كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
- نعيمة، بقاص، (٢٠١٨). أثر جودة نظم معلومات الإنتاج في تحقيق الميزة التنافسية دراسة حالة بالمؤسسات الصناعية في الجزائر. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير-جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.
- الزهراني، إبراهيم حنش (2018) "القيادة الإستراتيجية وأثرها في تطوير قدرات التعلم التنظيمي" ممارسة الدراسة في جامعة أم القرى"، المجلة الدولية للبحوث التربوية: مج (٤٢)، ع (٢).
- الخضري محسن احمد (2004) صناعة المزايا التنافسية منح تحقيق التقدم من خلال الخروج الى افاق التنمية المستدامة بالتطبيق على الواقع الاقتصادي المعاصر، مجموعة النيل العربية.
- كاظم، أمل جواد، (٢٠١٧). إثر القيادة في تحقيق الميزة التنافسية دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات القطنية في بغداد، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة- ع (٥٠)، ص ٤٥٧-٤٨٤.
- الحارثي، سعود بن عبد الجبار، (٢٠١٩). القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية في جامعة الطائف. المجلة التربوية- ع (٦٦).
- الرقاد، سناء كاسب عواد، (٢٠٢٠). القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بالقدرة التنافسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر مساعدي المديرين. كلية العلوم التربوية- جامعة الشرق الأوسط.

إبراهيم، لمياء (2012)، دور القيادة الاستراتيجية في تحسين مستوى الأداء - دراسة ميدانية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة قناة السويس، جمهورية مصر العربية.

أيوب، حنكة (2012): دور القيادة الاستراتيجية في بناء منظمات متعلمة دراسة تطبيقية: مؤسسة اتصالات الجزائر، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة محمد خضير، سكرة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

صالح، ماهر (2015): القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى المدراء بوزارة الصحة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين .

عبد العزيز، أحمد (2010)، القيادة الاستراتيجية ودورها في تنمية القدرات التنافسية لمنظمات الأعمال الدولية بجمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة قناة السويس، جمهورية مصر العربية.

حسن عبد الحميد أحمد رشوان (2010). القيادة دراسة في علم الاجتماع النفسي والإداري والتنظيمي الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.

حسن على الزعبي (2005). نظم المعلومات الاستراتيجية مدخل استراتيجي. عمان الأردن دار وائل للنشر والتوزيع.

الملاحق

ملحق رقم (1) الاستبانة في صورتها النهائية:

أثر القيادة الاستراتيجية على الميزة التنافسية في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

الأخ الكريم، الأخت الكريمة

سرنا أن نضع بين أدمك هذه الاستبانة الذي صمم لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها؛ استكمالاً

للحصول على شهادة الماجستير

وتختص استمارة استقصاء البيانات عن (أثر القيادة الاستراتيجية على الميزة التنافسية في شركات القطاع الخاص في

المملكة العربية السعودية) راجا حسن تعاونكم معنا وضرورة الإجابة على جمع الأسئلة الواردة في الاستمارة بكل صراحة

ووضوح وموضوعية وإرجاعها بأسرع ما أمكن.

ونعاهدكم أن ما تدلون به من معلومات وآراء ستعامل بسرية تامة ولا تستخدم إلا لأغراض هذا البحث.

وأشكركم سلفاً عن تقديركم لأهمية البحث العلمي وتعاونكم معي للوصول لنتائج هذا البحث

أولاً: البيانات الشخصية

الجنس

☐ ذكر

☐ انثى

الفئة العمرية

☐ أقل من 30 سنة

☐ من 30 الى 40 سنة

☐ من 40 الى 50 سنة

☐ من أكثر من 50 سنة

سنوات الخبرة

☐ 5 سنوات أو أقل

☐ 5 سنوات إلى 10 سنوات

☐ 11 سنة إلى 15 سنة

☐ 16 سنة إلى 20 سنة

☐ 21 سنة فأكثر

ثانياً: أثر القيادة الاستراتيجية على الميزة التنافسية في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

أصبح تبني تطبيق نمط القيادة الإستراتيجية في شركات القطاع الخاص ضرورة، خاصةً في ظل ما تشهده بيئة العمل من تغيرات وتقلبات كبيرة.

☐ موافق بشدة

☐ موافق

☐ محايد

☐ غير موافق

☐ غير موافق بشدة

ينبغي على شركات القطاع الخاص العمل على مواكبة التغيرات لتعزيز قدراتها التنافسية وضمان بقائها واستمرارها في

بيئة العمل

☐ موافق بشدة

☐ موافق

☐ محايد

☐ غير موافق

☐ غير موافق بشدة

أن القيادة الإستراتيجية تساهم في تعزيز السلوك الإبداعي داخل شركات القطاع الخاص، وتطوير قدرات ومهارات العاملين، وتطوير رؤية ورسالة المنظمة، وتعزيز المرونة الإستراتيجية، وزيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين

☐ موافق بشدة

☐ موافق

☐ محايد

☐ غير موافق

☐ غير موافق بشدة

التغيرات والتطورات تفرض على شركات القطاع الخاص ضرورة امتلاك مستوى عالي من الرقابة الإستراتيجية

☐ موافق بشدة

☐ موافق

☐ محايد

☐ غير موافق

☐ غير موافق بشدة

تلعب القيادة الإستراتيجية دوراً فعالاً في تنفيذ سياسات وإستراتيجيات شركات القطاع الخاص

☐ موافق بشدة

☐ موافق

☐ محايد

☐ غير موافق

☐ غير موافق بشدة

تتميز بيئة العمل في شركات القطاع الخاص بالتغيرات السريعة والمنافسة الشديدة.

☐ موافق بشدة

☐ موافق

☐ محايد

☐ غير موافق

☐ غير موافق بشدة

الميزة التنافسية في شركات القطاع الخاص ترتكز على قدرة المنظمة على تحقيق الاستفادة القصوى من مواردها المالية

والمادية والبشرية.

☐ موافق بشدة

☐ موافق

☐ محايد

☐ غير موافق

☐ غير موافق بشدة