

التقييم أثر القيادة الاستراتيجية علي نجاح المؤسسات (شركة المدار الجديد ليبيا)**Evaluate the impact of strategic leadership on the success of organizations (New Orbit Libya Company).**د ابراهيم علي سليمان رحومة¹Rahoma014@gmail.com**ملخص البحث باللغة العربية :**

تقوم القيادة الاستراتيجية بدور مهم في نجاح المنظمة في تحقيق رؤيتها ورسالتها، وذلك من خلال الاستفادة من المهارات والقدرات التي يتميز بها القائد الاستراتيجي، والتي تمكنه من إحداث التغيير لجعل المنظمة متواكبة مع المتغيرات البيئية، ولديها القدرة على الاستمرار والازدهار، وهذا يتطلب من المؤسسة ضرورة أن يكون لديها مجموعة من المعايير التي تمكنها من اختيار القائد الاستراتيجي. ومن خلال مراجعة الأدبيات التي تناولت القيادة الاستراتيجية تبين انه ليس هناك دراسات خاصة بتطبيق مفهوم النضج المؤسسي في المنظمات العامة العربية، بالإضافة إلى حاجة هذه المنظمات إلى منهجية تتضمن مجموعة من المعايير تمكنها من اختيارات القيادات الاستراتيجية التي تستطيع تحقيق النضج المؤسسي.

ولقد هدف البحث الحالي إلى تحديد كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء والنجاح المؤسسي للشركة. تم استخدام منهج البحث الاستقرائي لمراجعة الأدب والأبحاث السابقة المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية وتأثيرها على

1 - أستاذ مساعد - كلية طرابلس للعلوم والتقنية

النجاح المؤسسي. تمت مراجعة البيانات الداخلية والخارجية لشركة المدار الجديد ليبيا، بما في ذلك التقارير المالية والتقارير التنفيذية.

أظهر البحث ان القيادة الاستراتيجية لها أثر إيجابي على نجاح "شركة المدار الجديد ليبيا". حيث تمثل استراتيجيات الشركة في تحديد الأهداف الرئيسية والمسارات المستقبلية والتنفيذ الفعال لهذه الاستراتيجيات أدوات مهمة لتعزيز الأداء المؤسسي.

فالقيادة الاستراتيجية تعزز التنسيق والتكيف مع التغييرات في البيئة الخارجية وتسهم في تحقيق واكدت النتائج على ان القيادة الاستراتيجية تلعب دورًا حاسمًا في تحسين أداء ونجاح "شركة المدار الجديد ليبيا". تعزز القيادة الاستراتيجية القدرة على التكيف مع التحديات وتحقيق الأهداف المؤسسية بفعالية.

ويعد تقييم أثر القيادة الاستراتيجية على نجاح المؤسسات هو مسألة حاسمة لأي منظمة، بما في ذلك شركة المدار الجديد في ليبيا. القيادة الاستراتيجية هي عملية توجيه وإدارة المؤسسة من خلال تطوير وتنفيذ استراتيجيات مدروسة تهدف إلى تحقيق أهداف طويلة الأجل ومواجهة التحديات والفرص في البيئة التنافسية.

ومن المهم تقديم تقييم شامل للقيادة الاستراتيجية في شركة المدار الجديد ليبيا، وذلك من خلال النقاط التالية:

✓ تحديد الرؤية والرسالة: يجب تحديد وتوضيح رؤية الشركة والرسالة التي تسعى إليها. كما ينبغي تقييم إلى أي مدى تمكنت

(تقييم أثر القيادة الاستراتيجية علي نجاح المؤسسات.....) د.إبراهيم علي سليمان رحومة

القيادة الاستراتيجية من توجيه المؤسسة نحو تحقيق هذه الرؤية والرسالة.

✓ تطوير الاستراتيجيات: يجب تقييم كيف تم اختيار وتطوير

الاستراتيجيات التي تدعم تحقيق أهداف الشركة. هل تم تحليل

البيئة الخارجية والقدرات الداخلية بشكل جيد؟

✓ تنفيذ الاستراتيجيات: من المهم مراقبة كيفية تنفيذ الاستراتيجيات

والتأكد من تحقيق الأهداف المحددة. هل تم تخصيص الموارد

بشكل فعال وتنفيذ الخطط بدقة؟

✓ قياس الأداء: يجب تقييم كيفية قياس الأداء ومتابعته بموجب

مؤشرات أداء ملموسة. هل تم تحليل البيانات بشكل فعال لتقدير

التقدم نحو أهداف الشركة؟

✓ التفكير التنظيمي: كيف يتم تطبيق ونشر القيم والثقافة التنظيمية

في الشركة؟ هل تم تعزيز التواصل والتفاعل بين موظفي الشركة

من خلال القيادة الاستراتيجية؟

✓ التعلم والتحسين المستمر: هل تشجع القيادة الاستراتيجية على

التعلم والتحسين المستمر في الشركة؟

لإجراء تقييم شامل، يجب أن يتمتع المقيمون بالخبرة في مجال إدارة

الأعمال والقيادة الاستراتيجية. يمكن استخدام أدوات وتقنيات مثل تحليل

SWOT ومقابلات مع القيادة والموظفين للحصول على وجهات نظر متعددة.

بناءً على نتائج التقييم، يمكن لشركة المدار الجديد في ليبيا تحسين استراتيجياتها وعملياتها القائمة لضمان تحقيق نجاح مستدام وتحقيق أهدافها بنجاح في سوق الأعمال.

الكلمات المفتاحية :

القيادة الاستراتيجية - النضج المؤسسي - المنظمات العامة

Research summary in English:

Strategic leadership plays a crucial role in the success of an organization in achieving its vision and mission. This is achieved through harnessing the skills and capabilities of a strategic leader, enabling them to effect change to make the organization responsive to environmental changes and capable of sustaining and thriving. This requires that the organization has a set of criteria to select its strategic leaders. A review of the literature on strategic leadership indicates that there are no specific studies on applying the concept of organizational maturity in Arab public organizations. Additionally, these organizations need a methodology that includes a set of criteria to enable them to choose strategic leaders capable of achieving organizational maturity.

The current research aims to determine the impact of strategic leadership on the performance and organizational success of the company. The research used a desk research approach to review the literature and previous research related to strategic leadership and its impact on organizational success. Internal and external data for the New Orbit Libya Company were reviewed, including financial reports and executive reports.

The research showed that strategic leadership has a positive impact on the success of the New Orbit Libya Company. The company's strategies in defining main objectives, future directions, and effective execution of these strategies are crucial tools for enhancing organizational performance. Strategic leadership enhances coordination and adaptation to changes in the external environment, contributing to the achievement of organizational goals effectively.

The results confirmed that strategic leadership plays a crucial role in improving the performance and success of the New

Orbit Libya Company. It enhances the ability to adapt to challenges and achieve organizational objectives efficiently.

Assessing the impact of strategic leadership on the success of organizations is a critical matter for any organization, including the New Orbit Company in Libya. Strategic leadership is the process of guiding and managing the organization through the development and implementation of well-thought-out strategies aimed at achieving long-term goals and addressing challenges and opportunities in the competitive environment.

To conduct a comprehensive assessment, evaluators should have expertise in business management and strategic leadership. Tools and techniques such as SWOT analysis and interviews with leadership and employees can be used to gather multiple perspectives.

Based on the assessment results, the New Orbit Company in Libya can improve its existing strategies and operations to ensure sustainable success and the achievement of its objectives in the business market.

Keywords:

Strategic Leadership - Organizational Maturity - Public Organizations

مقدمة :

إن القيادة الاستراتيجية تُعدّ أحد أهم العناصر التي تسهم في تحقيق النجاح والتميز في العديد من المؤسسات والشركات على الصعيدين المحلي والعالمي. تعتبر الشركات والمؤسسات التي تنجح في تحقيق أهدافها ورؤيتها الاستراتيجية من خلال تطبيق مفاهيم القيادة الاستراتيجية هي الأكثر تنافسية واستدامة في عصر الاقتصاد العالمي المتغير بسرعة.

شركة المدار الجديد ليبيا هي إحدى الشركات التي تعمل في سوق الأعمال والخدمات في ليبيا. وبالنظر إلى التحديات التي تواجهها هذه الشركة في بيئة الأعمال الليبية المتقلبة، فإن القيادة الاستراتيجية تكون ضرورية للنجاح المؤسسي وتحقيق التميز التنافسي.

وتقييم أثر القيادة الاستراتيجية على نجاح شركة المدار الجديد ليبيا. سنتناول البحث في هذا السياق مفاهيم القيادة الاستراتيجية وكيفية تطبيقها داخل المؤسسات. سيتم أيضًا استعراض العوامل التي تؤثر على نجاح المؤسسات وكيف يمكن للقيادة الاستراتيجية تعزيز هذا النجاح.

سيتم استخدام منهجيات البحث الكمي والكيفي لجمع البيانات الضرورية للتقييم، بما في ذلك استطلاعات الرأي ومقابلات مع أعضاء الإدارة والموظفين في شركة المدار الجديد ليبيا.

من المتوقع أن يقدم البحث مساهمة قيمة في فهم كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على نجاح المؤسسات في ليبيا، وتقديم توصيات قابلة للتنفيذ لتعزيز

القدرة على التنافس والنجاح لشركة المدار الجديد ليبيا ومؤسسات أخرى في المستقبل.

ويعتبر هذا البحث بمثابة إشارة إلى أهمية تطبيق مفاهيم القيادة الاستراتيجية كأداة أساسية لتحقيق النجاح والاستدامة في بيئة الأعمال المعقدة والمتغيرة باستمرار.

مشكلة البحث

ترتكز مشكلة البحث على السؤال الرئيسي التالي: "كيف يمكن تقييم أثر القيادة الاستراتيجية على نجاح شركة المدار الجديد في ليبيا؟"
تحليل المشكلة:

القيادة الاستراتيجية: ينبغي تحديد مفهوم ومكونات القيادة الاستراتيجية وكيف يتم تطبيقها داخل المؤسسات. هل تشمل هذه المفاهيم التخطيط الاستراتيجي، وتحديد الرؤية والأهداف، واتخاذ القرارات الاستراتيجية، وتنفيذ الاستراتيجيات؟

النجاح المؤسسي: يجب تحديد كيفية قياس النجاح في سياق شركة المدار الجديد ليبيا. هل يتعلق بالأرباح المالية، أو بزيادة الحصة السوقية، أو بتحسين أداء الموظفين، أو بتحقيق أهداف استدامة واجتماعية أخرى؟
العوامل المؤثرة: يتعين تحديد العوامل المحتملة التي يمكن أن تؤثر في تقييم القيادة الاستراتيجية، مثل البيئة التنافسية، السياسات الحكومية، وظروف السوق في ليبيا.

الأساليب والأدوات: ينبغي اختيار الأساليب والأدوات المناسبة لقياس تأثير القيادة الاستراتيجية على النجاح، سواء كان ذلك من خلال مقابلات مع المديرين والموظفين أو من خلال تحليل البيانات المالية والأداء. السياق الليبي: يجب مراعاة الظروف والتحديات الخاصة في ليبيا التي يمكن أن تؤثر على تقييم القيادة الاستراتيجية والنجاح المؤسسي. باستناد إلى هذه المشكلة، سيكون بإمكان الباحثين تطوير أهداف البحث وإجراء الدراسة وتحليل النتائج لفهم أفضل كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على نجاح شركة المدار الجديد في ليبيا وتقديم توصيات لتحسين الأداء وتعزيز النجاح المؤسسي.

أهداف البحث :

1. تقدير مدى تأثير القيادة الاستراتيجية على نجاح شركة المدار الجديد ليبيا والتحقق من تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.
2. تحليل مدى توافق استراتيجيات القيادة مع الظروف والتحديات البيئية والاقتصادية في ليبيا.
3. تحديد العوامل والمتغيرات المؤثرة في تقييم القيادة الاستراتيجية ونجاح المؤسسة، مثل السياسة الحكومية، والتغيرات في السوق، والمنافسة.
4. تقديم تقييم شامل لأثر القيادة الاستراتيجية على أداء شركة المدار الجديد ليبيا، بما في ذلك الأثر على الأرباح، والحصة السوقية، ومستوى الارتقاء بمهارات وأداء الموظفين.

(تقييم أثر القيادة الاستراتيجية علي نجاح المؤسسات.....) د. إبراهيم علي سليمان رحومة

5. تقديم توصيات ملموسة لتحسين القيادة الاستراتيجية داخل شركة المدار الجديد ليبيا، وزيادة فعالية استراتيجياتها في تحقيق النجاح المؤسسي.
6. دراسة التحديات الخاصة التي تواجه الشركة في سياق ليبيا وكيف يمكن للقيادة الاستراتيجية التعامل مع هذه التحديات.
7. تحليل الأمثلة الناجحة وأفضل الممارسات في مجال القيادة الاستراتيجية وكيف يمكن تطبيقها على شركة المدار الجديد ليبيا.
8. تحقيق هذه الأهداف سيساعد في فهم أعمق لتأثير القيادة الاستراتيجية على نجاح شركة المدار الجديد ليبيا وسيساعد أيضًا في تقديم توجيهات ملموسة لتحسين الأداء وزيادة الكفاءة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.

أهمية البحث

تحقيق الأهداف الاستراتيجية: القيادة الاستراتيجية هي الطريقة التي يتم بها توجيه المؤسسات نحو تحقيق أهدافها ورؤيتها. فهم كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على نجاح المؤسسات يمكن أن يساهم في تحقيق هذه الأهداف بفعالية أكبر.

البقاء التنافسي: في عصر الاقتصاد العالمي، تكون القدرة على التنافس مهمة للمؤسسات. فهم كيفية استخدام القيادة الاستراتيجية لزيادة قدرة المؤسسة على التنافس يمكن أن يضمن استمراريتها واستدامتها.

(تقييم أثر القيادة الاستراتيجية علي نجاح المؤسسات.....) د. إبراهيم علي سليمان رحومة

تحسين أداء الموظفين: القيادة الاستراتيجية تلعب دوراً مهماً في تحفيز وتوجيه الموظفين نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية. فهم كيفية تأثير القيادة على أداء الموظفين يمكن أن يساهم في تطوير الكفاءات والمهارات اللازمة.

تحسين اتخاذ القرار: القيادة الاستراتيجية تشمل اتخاذ القرارات الاستراتيجية المهمة. فهم كيفية تأثير هذه القرارات على النجاح المؤسسي يمكن أن يساعد في تحسين جودة القرارات وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف.

التنمية الاقتصادية: بحيث يمكن للمؤسسات أن تساهم في التنمية الاقتصادية للمنطقة أو البلد التي تعمل فيها. البحث حول تأثير القيادة الاستراتيجية يمكن أن يساعد في تطوير الأعمال وزيادة الفرص الاقتصادية.

تطوير النهج والسياسات: البحث في هذا المجال يمكن أن يساهم في تطوير نهج أفضل وسياسات أكثر فعالية للقيادة الاستراتيجية في المؤسسات. إن فهم كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على نجاح المؤسسات هو أمر بالغ الأهمية للتطوير والتحسين المستمر للأعمال ولتعزيز الاستدامة والازدهار في البيئة التنافسية الحالية.

مصطلحات البحث

القيادة الاستراتيجية: (Strategic Leadership) المفهوم الرئيسي الذي يشمل توجيه المؤسسة نحو تحقيق رؤيتها وأهدافها. هي نهج قيادي يركز على توجيه المؤسسة نحو تحقيق رؤيتها وأهدافها الاستراتيجية بطريقة متناسقة وفعالة. إن القائد الاستراتيجي يلعب دوراً مهماً في

تحديد الاتجاه وتطوير الاستراتيجيات واتخاذ القرارات الرئيسية التي تؤثر على المؤسسة. تتضمن القيادة الاستراتيجية القدرة على:

✓ تحليل البيئة: فهم العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على المؤسسة وتحديد الفرص والتهديدات.

✓ وضع الرؤية والأهداف: تحديد الاتجاه الاستراتيجي للمؤسسة ووضع الأهداف الرئيسية التي يجب تحقيقها.

✓ تطوير الاستراتيجيات: وضع استراتيجيات تحقيق الأهداف وتحقيق التنمية والنجاح المؤسسي.

✓ اتخاذ القرارات الاستراتيجية: اتخاذ القرارات الرئيسية التي تؤثر على المسار الاستراتيجي للمؤسسة.

✓ توجيه وتحفيز الموظفين: تشجيع وتوجيه فرق العمل نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

✓ مراقبة وقياس الأداء: تقييم تنفيذ الاستراتيجيات وضمان تحقيق الأهداف.

القيادة الاستراتيجية تهدف إلى تحقيق التميز التنافسي وزيادة القدرة على التكيف مع التغيرات في البيئة التنافسية، وتحقيق النجاح المستدام على المدى البعيد.

النجاح المؤسسي (Organizational Success): تحديد ما يعنى

بالنجاح بالنسبة للمؤسسة وكيفية قياسه.

النجاح المؤسسي (Organizational Success) هو مصطلح يشير إلى قدرة المؤسسة أو المنظمة على تحقيق أهدافها ورؤيتها والتفوق في أداء أنشطتها ومهامها المحددة. يمكن أن يتم تحديد النجاح المؤسسي من خلال عدة جوانب ومؤشرات تشمل:

- ✓ الأداء المالي: يشمل هذا الجانب القدرة على تحقيق الأرباح وتحقيق العوائد المالية المستدامة وزيادة قيمة المؤسسة.
- ✓ الارتقاء بالجودة: يعكس نجاح المؤسسة في تحسين جودة منتجاتها أو خدماتها وتلبية احتياجات وتوقعات العملاء.
- ✓ زيادة الحصة السوقية: تعني زيادة تواجد المؤسسة في السوق وزيادة حصتها من العملاء والعقود.
- ✓ تحقيق الأهداف الاستراتيجية: إذا كانت المؤسسة تحقق الأهداف والأهداف الاستراتيجية التي وضعتها لنفسها بنجاح، فإن ذلك يعتبر إشارة إيجابية للنجاح المؤسسي.
- ✓ الارتقاء بأداء الموظفين: إدارة وتطوير الموظفين بفعالية يمكن أن يسهم في نجاح المؤسسة من خلال تحسين مهاراتهم وأدائهم.
- ✓ الاستدامة: القدرة على البقاء والنمو على المدى البعيد والتأقلم مع التحديات المستقبلية.

✓ **التنمية الاقتصادية: إسهام المؤسسة في تطوير الاقتصاد المحلي**

أو الإقليمي من خلال خلق فرص عمل وزيادة القيمة المضافة.

نجاح المؤسسة يمكن أن يكون متعلقاً بعدة جوانب ويرتبط بتحقيق التوازن

بين الأهداف المالية والاجتماعية والبيئية. يعتبر فهم مفهوم النجاح المؤسسي

مهماً لقياس أداء المؤسسات وتحديد مدى تحقيقها لأهدافها ورؤيتها.

فروض البحث

فرضية 1: القيادة الاستراتيجية تؤثر بشكل إيجابي على الأداء المالي

لشركة المدار الجديد ليبيا. هل تعزز استراتيجيات القيادة الاستراتيجية الأرباح

وتحقيق الاستدامة المالية للشركة؟

فرضية 2: القيادة الاستراتيجية تلعب دوراً حاسماً في تطوير وتنفيذ

استراتيجيات نجاح المؤسسة. هل تساهم قرارات القيادة الاستراتيجية في تحقيق

الأهداف والأهداف الاستراتيجية للشركة؟

فرضية 3: القيادة الاستراتيجية تعزز القدرة على التنافس وزيادة الحصة

السوقية لشركة المدار الجديد ليبيا. هل تمكن الاستراتيجيات القيادية من زيادة

قدرة الشركة على التنافس وزيادة حصتها في السوق؟

فرضية 4: القيادة الاستراتيجية تحفز تحسين أداء الموظفين وتطوير

مهاراتهم. هل تلعب القيادة الاستراتيجية دوراً في تحفيز وتطوير الموظفين وزيادة

إنتاجيتهم؟

فرضية 5: القيادة الاستراتيجية تسهم في التكيف مع التحديات البيئية والاقتصادية في ليبيا. هل تساعد القيادة الاستراتيجية في التعامل مع الظروف المحيطة وتحقيق استدامة العمليات؟

فرضية 6: القيادة الاستراتيجية تلعب دورًا أساسيًا في تحقيق التنمية الاقتصادية في ليبيا. هل تساهم الشركة في تعزيز التنمية الاقتصادية للبلاد من خلال ممارساتها وأدائها؟

منهج البحث:-

اتبع الباحث لإغراض هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي نظرا لما يوفره من إمكانيات الحصول على اكبر قدر من المعلومات و المساعدة في التوصل إلى أصول المشكلة و مسبباتها والجوانب المؤثرة فيها واقتراح الحلول المناسبة لها إلى جانب منهج دراسة الحالة شركة المدار الجديد ليبيا

مصادر جمع المعلومات :-

المصادر الأولية : تمثلت في البيانات والمعلومات المتحصل عليها من مجتمع الدراسة المتمثل في القيادات شركة المدار الجديد ليبيا.
المصادر الثانوية : شملت الدراسة عدد من المصادر والمراجع في مجال الإدارة العامة وإدارة الأعمال إلى جانب التقارير والاحصاءات والدوريات التدريبية الصادرة من شركة المدار الجديد ليبيا من كتب ومجلات ورسائل أكاديمية .

أدوات جمع المعلومات :-

استخدم الباحث في جمع البيانات والمعلومات استبانته رصد القيادة والمقابلات الشخصية بالإضافة إلى الملاحظات والوثائق الرسمية والحقائق الديموقرافية للمفحوصين .

الاطار النظري والدراسات السابقة :

تعد القيادة سواء في القطاع الخاصة أو القطاع العام من الوظائف الرئيسية المعنية بعمليات التوجيه والتطوير والتحديث في أداء المنشآت وعنصرها هاما لتفعيل قدرة المنظمات على أداء دورها وتحقيق أهدافها. ويمثل سلوك القيادات واتجاهاتها مؤشراً هاماً في معرفة نوع الجهود المبذولة من قبلها لتحسين الأداء وتطوير المنظمات والموارد البشرية⁽¹⁾ .

تعتبر شركة المدار الجديد ليبيا من الشركات الرائدة المأمول أن يتحقق من خلالها النهوض باقتصاد ليبيا والمشاركة الفعالة في دفع عملية التطوير والنمو خاصة في هذا المجال الهام والذي يعتبر طفرة جديدة لليبيا

فهذه المجموعة تشكل إحدى أهم المشروعات التنموية الكبرى التي شهدتها ليبيا وهو يدخل الألفية الثالثة ونظرا لأهمية هذا النشاط وما يقضيه من أساسيات وخاصة الحاجة لتنمية القيادات الإدارية و الفنية والنهوض بها للاطلاع بمهامها بالمستوى الذي يساعد على تحقيق الأهداف ويساعد على التحسين المستمر في المساهمة في هذا الجانب عن طريق البحث في تقييم الواقع

(1) مدحت أبو النصر ، قادة المستقبل ، القاهرة ، المجموعة العربية للنشر ، ط 1 ، (القاهرة ، 2009 م) ص 9

الحالي وتحديد ما يلزم لترقية أداء الكوادر العاملة ورفع كفاءتها وتوسيع أفاق فكرها حتى تأتي أكلها في التطوير والتحسين .

إن دور القيادة في إدارة الأداء وتقييمه وتطويره يعتبر مجالاً خصباً للدراسة والتحليل. وفي الحقب التاريخية الماضية كان لهذا الدور اثر كبير في تطوير العمليات و الممارسات الإدارية على ارض الواقع. ويظهر ذلك فيما توضحه العبارات الإدارية في المواقع المختلفة من إسهامات رائعة كان لها الأثر في ترسيخ أسس ومفاهيم جديدة للإدارة في جوانبها المتعددة ، كما أكد ذلك الدور الوثيق بين عمليتي الإدارة والقيادة والدور المتعدد الجوانب الذي تقوم به القيادة في مجال العمل الإداري تخطيطاً وتنظيماً وتطويراً. و قد تلاحظ إن القيادة في المنظمات والشركات الخاصة هي الأقدر على إحداث وإدخال تطوير حقيقي وفاعل في أداء العاملين وذلك لطبيعة القطاع الذي تنتمي إليه و ما يتميز به من مرونة وتنافس وتسابق يتطلب اليقظة المستمرة و النشاط المتواصل والذكاء و المهارات العالية في تصميم المواقف وتدبر ما يحتاج له كل موقف ، وبالتالي فهي تعطي لهذه المهمة قدراً كافياً من العناية والاهتمام ، كما إن إدارة وتطوير الأداء عملية تتبع في أساسها من دافع ذاتي صادق وقدرة تاهيليه متكاملة لدى القيادات المسؤولة في المنظمة باعتبارها الأعرف بمواطن القوة والضعف في الأداء وبالتالي بالمسارات التطويرية المنشودة المطلوب إحداثها وقد وضعت أهداف وأسئلة وفرضيات البحث في الإطار العلمي الذي يمكن من خلاله معرفة وتحليل الدور الذي تقوم به القيادات في إدارة أداء الموارد البشرية ومراقبته وتقييمه وتطويره وكذلك الكشف عن ماهية العقبات والمعوقات التي

(تقييم أثر القيادة الاستراتيجية علي نجاح المؤسسات.....) د.إبراهيم علي سليمان رحومة

تعرض أداء العاملين والأساليب العلاجية المتبعة في التخفيف من حالة النقص أو الضعف أو القصور في متغيرات الأداء أو التقلب عليها بالإضافة إلى معرفة المهارات القيادية لمديري جياذ والسمات التي تميزهم ومدى اثر التدريب والتعليم في تطوير هذه المهارات القيادية (1).

وتعتبر القيادة من أهم أدوات التوجيه فاعلية ، فهي الوسيلة الأساسية التي عن طريقها يستطيع المدير بث روح التالف بين العاملين في المنظمة (2).

إن العصر الادارى الحديث بمعطياته ومقدراته المتطورة لايعترف بالدور السلطوي اللا محدود للقيادات الإدارية العليا بل إننا نظلم هؤلاء القادة إذا قلنا إن أمور هذا العالم تسير بمشيئتهم وإرادتهم و قراراتهم. إننا نعيش في عصر الخبراء المهنيين والتقنيين. إنهم هذه الشريحة المتضخمة من القادة الإداريين والمديرين التنفيذيين والمستشارين الفنيين التي باتت تصنع في العالم المتقدم القرار الادارى والاقتصادي والاجتماعي (3).

ففي عالم اليوم المتمسم بالخبرة المهنية والثورة الإدارية لم يعد القرار بشتى أنواعه وصوره إلهاماً يهبط على القائد الأعلى في لحظة، بل انه محكوم بجملته أسباب وظروف يعرفها ويقدرها خبراء التكنوقراط الذين يمسون اليوم بزمام التخطيط والتوجيه والإدارة لا سيما في القطاعات الاقتصادية والصناعية

(1) مدحت أبو النصر ، مرجع سابق ، ص 9

(2) أيمن النحاس ومحسن هلال ، مبادئ الإدارة ، ط1 ، مكتبة الوفاء القانونية (الإسكندرية،

2009 م) ص 227

(3) فليب سادler ، القيادة ، ترجمة هدى فواد ،مجموعة النيل العربية ، (القاهرة 2008 م) ،

والعسكرية. لقد أصبحت القيادة قضيه هامة على رأس أجندة العمل في المؤسسات والشركات وأصبح ينظر إلى كبار رجال الصناعات على أنهم قادة كبار يقفون جنبا إلى جنب في مصاف كبار القادة العسكريين وكبار الزعماء السياسيين كماء أخذت أسماء العديد من أساتذة الجامعات والأكاديميين المتخصصين في القيادة تلمع وتصبح معروفة. وتعد القيادة من أهم ركائز القوات المسلحة وتعتبر العمود الفقري لما لها من أهمية في إدارة الموارد البشرية وإدارة الرجال⁽¹⁾.

إن التحديات التي يواجهها الإنسان العربي تزداد ضراوة يوما بعد يوم وخاصة في ظل التقدم التكنولوجي وثورة المعلومات ، وإذا كان لابد من مواكبة هذه التغييرات والتحديات ، فإن الاطلاع المستمر والتدريب هما بمثابة التجربة الحقيقية خاصة وإنما تسهم بقوة في المشاركة لإعداد (القيادات الناجحة) والقادرة على إدارة التغيير والابتكار⁽²⁾.

تعتبر القيادة ذات طبيعة مركبة ، فهي تتضمن العديد من الجوانب مثل الدافعية ، الرؤية المستقبلية والاتصال واتخاذ القرارات⁽³⁾.

(1) المرجع السابق ، ص13

(2) محمد حسنين العجمي ، القيادة الإدارية والتنمية البشرية ، ط2 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع (عمان ، 2010 م) ص 17

(3) طارق طه ، الإدارة ، دار الفكر الجامعي (الإسكندرية ، 2008 م) ص 555

إن القيادة العليا في منظمات الأعمال تلعب دوراً كبيراً في وضع إستراتيجية هذه المنظمات بالإضافة إلى وضع الخطط الإستراتيجية طويلة وقصيرة الأجل لذلك لابد من امتلاك هؤلاء القادة مهارات عالية حتى ينجحوا في أداء أعمالهم القيادة الإدارية من الموضوعات الهامة ذات الأثر الكبير في توجيه وإرشاد الطاقات البشرية والمادية في كل القطاعات الخاصة والحكومية لترقية الأداء ورفع الكفاءة وتطوير وتأهيل العناصر البشرية والتحسين المستمر لعمليات المنظمة.

قام العديد من الباحثين بإجراء العديد من الدراسات لبيان أهمية القيادة الإدارية وتطبيقاتها كإحدى الوسائل الهامة لتحقيق الفاعلية والكفاءة للإفراد ، وقد قام الباحث بمراجعة عدد من الدراسات لأهميتها في تحديد إبعاد و مجالات مشكلة الدراسة ، والبعد عن تكرار بحث سبقني إليه شخص آخر.

دراسة محمد نشوان الزاكي 2003م : (1)

بعنوان (القيادة الإدارية وأثرها على كفاءة الأداء (الخرطوم 2003) رسالة دكتوراه غير منشورة في إدارة الأعمال بجامعة النيلين) .

تعرضت الدراسة بشكل كبير إلى التعرف على واقع القيادة الإدارية وأثرها على كفاءة الأداء وتحليل جوانب القوة والضعف لتطوير وتنفيذ دور القيادة الإدارية ، تكون مجتمع الدراسة من عدد من مؤسسات القطاع العام والخاص

(1) دراسة محمد نشوان الزاكي 2003م : بعنوان (القيادة الإدارية وأثرها على كفاءة الأداء (الخرطوم 2003) رسالة دكتوراه غير منشورة في إدارة الأعمال بجامعة النيلين)

باليمن واختيار عينة عشوائية تمثل 5% من مجتمع الدراسة وقد تم توزيع (410) استمارة استبيان استردت منها (357) استمارة بنسبة 87%، استخدم الباحث برنامج الحزم الإحصائية للبيانات باستخدام التكرار والنسبة المئوية والمتوسطات الحسابية واختبار و تحليل التباين الاحادى والاختبار التائي .

هدفت الدراسة إلى (1) :

التعرف على الأنماط القيادية السائدة في هذه المؤسسات ومدى مساهمتها في صنع القرارات الرشيدة و مدى مشاركة الرؤساء لمرؤوسيهم في صنع القرارات الإدارية ومدى كفاءتهم في الوصول الأهداف التي تسعى لتحقيقها المؤسسات ، واهتمامهم بالجوانب الإنسانية ورفع الروح المعنوية للعاملين وتأثير ذلك على مستوى الأداء وبيان المعوقات التي تواجه القيادة الإدارية .

وقد خلص الدارس إلى مجموعة من النتائج أهمها :

1. عدم ملائمة العمل لطموح و رغبات العاملين و تلبية حاجاتهم وانعدام الحرية للإبداع والابتكار والشعور بالاطمئنان والاستقرار .
2. عدم اهتمام القيادات بمشاركة العاملين وانعدام العدالة والمساواة و تقضى المحسوبية والفساد الادارى و تجاهل و غياب دور جماعات العمل وفقدان البرامج التدريبية المناسبة لتحسين الأداء وتطوير القدرات .
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القطاعين العام والخاص فيما يتعلق بتأثير القيادات الإدارية في كل جماعات العمل وكفاءة الأداء والإبداع ، فيما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين في كل من

(1) المرجع السابق

(تقييم أثر القيادة الاستراتيجية علي نجاح المؤسسات.....) د.إبراهيم علي سليمان رحومة

القطاعين العام والخاص فيما يتعلق بتأثير القيادات الإدارية في كل من الروح المعنوية والمشاركة الإنتاجية .

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من الإدارة العليا و الإدارة

الوسطى وبين الإدارة الوسطى والعاملين فيما يتعلق بتأثير القيادات على

كل من الروح المعنوية والمشاركة الإنتاجية فيما توجد فروق ذات دلالة

إحصائية بين كل من الإدارة العليا والوسطى والعاملين فيما يتعلق بتأثير

القيادات الإدارية على كل من جماعات العمل وكفاءة العمل والإبداع⁽¹⁾

دراسة سليمان عمر محمد 2004م (2).

بعنوان (القائد الإداري ووظائفه ومهاراته في مواجهة تحديات العصر

بمنشآت الأعمال (الخرطوم: 2004 م) رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة

الإعمال بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا) .

تعرض الباحث وبشكل رئيسي إلى التعرف على القائد الإداري في وظائفه

ومهاراته في مواجهة تحديات العصر بمنشآت الأعمال بولاية الخرطوم .

قام الباحث بإجراء دراسة ميدانية لجوانب اختيار القادة وتدريبهم ، ومن

ثم تطوير وتفعيل دور القائد الإداري ، وقد استخدم الأسلوب الاستقرائي من

خلال دراسة وتحليل الظاهرة القائمة. قام الباحث بوضع نوعين من الاستقصاء

(1) دراسة محمد نشوان الزاكي 2003م : بعنوان (القيادة الإدارية وأثرها على كفاءة الأداء

(الخرطوم 2003) رسالة دكتوراه غير منشورة في إدارة الأعمال بجامعة النيلين)

(2) دراسة سليمان عمر محمد مطرق بعنوان (القائد الإداري ووظائفه ومهاراته في مواجهة

تحديات العصر بمنشآت الأعمال (الخرطوم 2004) رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة

الإعمال بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

(تقييم أثر القيادة الاستراتيجية علي نجاح المؤسسات.....) د.إبراهيم علي سليمان رحومة

احدهما يغطي الإبعاد الأساسية حول مهمة اختيار وتدريب وتقييم القادة مديري الإدارات والأقسام بمنشآت الأعمال واستهدف به القادة الإداريين والآخر يغطي جانب تقييم البرامج التدريبية اثنا الخدمة ، واستهدف به القادة مديري الإدارات والأقسام ويحتوي النوع الأول على :

▪ (12) سؤالاً أساسياً .

▪ (54) فقرة إلى جانب بيانات شخصية .

إما النوع الثاني فيحتوي على الآتي :

▪ (10) أسئلة أساسية .

▪ (14) فقرة إلى جانب بيانات شخصية .

تم تجميع البيانات بواسطة استبانته من مجتمع الدراسة والذي شمل على (43) منشأة عمل بالقطاعين العام والخاص وتم جمع البيانات بأسلوب الحصر الشامل وكان توزيع الاستمارة على النحو التالي (1) :-

قائد أدارى (48) استمارة استردت منها (43) استمارة ، مدير أدارى (88) استمارة استردت منها (82) استمارة قام الباحث باستخدام أسلوب المقاييس لتحليل البيانات .

هدفت الدراسة إلى :

التعرف على مفهوم القائد الادارى ووظائفه ومهاراته والشروط المطلوبة فيه ، وأهمية تأثير ذلك ايجابياً ، وبيان الفرق بين النمط الادارى والبيروقراطى والقائد الادارى .

(1) المرجع السابق

(تقييم أثر القيادة الاستراتيجية علي نجاح المؤسسات.....) د.إبراهيم علي سليمان رحومة

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يأتي :

1. عدم وجود سياسة واضحة وعامة لاختيار القادة بمنشآت الأعمال، مما يفقد المنشآت مدخل رئيسي لتكوين قيادة إدارية فاعلة ، لها القدرة على الاتصالات في ظل وجود سلسلة موثقة .
2. اعتماد معظم القادة الإداريين لأسلوب وطريقة الحرية المطلقة لاختيار مديري الإدارات ورؤساء الأقسام رغم عدم صلاحية هذا الأسلوب خاصة في المستويات التنفيذية .
3. أيضا محدودية استخدام أسلوب الاختبارات النفسية للتعرف على الحقائق والسمات التي تتعلق بالدوافع والأوامر والنزعات الانفعالية للشخص ، وبذلك تفقد المنشآت محوراً هاماً في اختيار كفاءة الإدارة .
4. عدم وجود برنامج معين لتقويم الأداء واعتماد القادة الإداريين على دفتر الدوام وإغفالهم المصادر الأخرى للمعلومات .
5. لا يوجد سياسة عامة للتدريب⁽¹⁾.

(1) دراسة سليمان عمر محمد مطرق ، مرجع سابق

دراسة شنوان عمر إبراهيم (1)

بعنوان (اثر القيم الإسلامية على القيادة الإدارية (الخرطوم 2003) رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة العامة بجامعة السودان) .

يهدف هذا الباحث إلى دراسة القيم الإسلامية وأثرها على القيادة الإدارية .

اشتمل البحث على ثلاثة فصول :

. مفهوم القيادة الإدارية وأنواعها وصفات القادة .

. القيادة الإدارية في الإسلام، مفهومها، صفاتها، قيمها .

. اثر القيم الإسلامية على القيادة الإدارية من جوانب الممارسات والقيادة .

كما تعرض الباحث إلى بعض نماذج القادة في الإسلام بحث لم يقوم على دراسة ميدانية ولم يتطرق إلى مجتمع دراسة أو عينات أو الإطار أو خطة بحث لذا كان خاليا من التوصيات والنتائج (2).

-
- (1) دراسة شنوان عمر إبراهيم بعنوان(اثر القيم الإسلامية على القيادة الإدارية (الخرطوم 2003) رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة العامة بجامعة امدرمان الإسلامية)
- (2) دراسة شنوان عمر إبراهيم بعنوان (اثر القيم الإسلامية على القيادة الإدارية (الخرطوم 2003) رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة العامة بجامعة امدرمان الإسلامية)

(تقييم أثر القيادة الاستراتيجية علي نجاح المؤسسات.....) د.إبراهيم علي سليمان رحومة

دراسة فائزة محمد خير (1)

بعنوان (القيادة الإدارية وأثرها على الأداء دراسة ميدانية بمصنع سكر الجنيد بولاية الخرطوم (2003) .

استعرضت الباحثة الأسلوب الاحصائي الوصفي لوصف خواص البيانات وكذلك الأسلوب الاحصائي التحليلي لاختيار الفروض ، حيث تم استعمال معامل الارتباط /برسون ومربع كاي تربيع ، وتمت معالجة البيانات عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية (2) .

كان حجم العينة (89) فرد للقيادات الإدارية العليا و التنفيذية والإشرافية، وقد تم توزيع (89) استمارة استبانته استبعده منها (11) استمارة ، ثم قسمت الاستبانته إلى جزئين .

(31) سؤال خاصة بالقيادات العليا .

(39) سؤال خاصة بالقيادات التنفيذية .

(91) سؤال خاصة بالعمال ، استبعدت من التحليل لقلة الاستفادة منها .

أهداف الدراسة

تحديد النمط القيادي والصفات الشخصية للقائد ، وتوضيح دور القيادات الإدارية في التأثير على الأفراد والصناعات وتحقيق الأهداف وتوفير المناخ الجيد داخل المنظمة ورفع الروح المعنوية، وتحديد طبيعة العلاقة بين القيادة

(1) دراسة فائزة محمد خير بعنوان (القيادة الإدارية وأثرها على الاداء دراسة ميدانية بمصنع سكر الجنيد بولاية الخرطوم(2003م)

(2) المرجع السابق

(تقييم أثر القيادة الاستراتيجية علي نجاح المؤسسات.....) د.إبراهيم علي سليمان رحومة

والعاملين ودور العلاقة الرسمية والإنسانية في تحقيق أهداف المنظمة ، تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات التي يمكن التركيز عليها في عملية التطوير والتحسين ، وحصر المعوقات التي تواجه القيادة وأيضاً في طرق حلها .

أظهرت الدراسة النتائج التالية : وجود علاقة ترابطية بين تولى القيادة وبين الوظائف القيادية والمستوى العلمي ، وجود علاقة طردية بين نمط القيادة وتوفير مناخ العمل الصالح وكذلك علاقة طردية بين التفويض ، وتحقيق الرقابة الذاتية لتحقيق فاعلية الأداء .

دراسة مصطفى الطيب أبو قناية 2002. (1)

بعنوان (مفاهيم الإدارة الإستراتيجية لدى القيادات الإدارية وأثرها في تطوير أداء المنشآت (الخرطوم 2002) رسالة دكتوراه غير منشورة في إدارة الأعمال بجامعة الخرطوم) .

هدفت الدراسة إلى الاتي (2):

1. التعرف على مستويات إلمام ومعرفة القيادات الإدارية في المنشآت السودانية بمفاهيم وأساليب الإدارة الإستراتيجية ، وتحديد درجة الممارسة والتطبيق الفعلي بهذه الأساليب وقياس اثر ذلك على تطوير أداء المنشآت في السودان ، هذا إلى جانب الوقوف على

(1) دراسة مصطفى الطيب ابو قناية بعنوان (مفاهيم الإدارة الإستراتيجية لدى القيادات الإدارية وأثرها في تطوير أداء المنشأة (الخرطوم 2002) رسالة دكتوراه غير منشورة في إدارة الأعمال بجامعة الخرطوم) .

(2) المرجع السابق

(تقييم أثر القيادة الاستراتيجية علي نجاح المؤسسات.....) د.إبراهيم علي سليمان رحومة

نمط وأساليب القيادة الإدارية السائدة بالمنشآت السودانية وتحديد نوعيتها .

2. استخدم الباحث استمارة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات والمعلومات . وتم توزيعها على القيادات الإدارية بعدد (428) قائد أدارى بالمنظمات ولمعالجة البيانات الإحصائية ، استخدم الباحث أسلوب الإحصاء الوصفي لوصف خواص البيانات ، وكذلك أسلوب الإحصاء التحليلي لاختبار فروض البحث ، حيث تم استعمال معامل الارتباط الثنائي (بيرسون) والارتباط المتعدد لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة ، واستخدام تحليل الانحدار كما استخدم تحليل التباين والاختبار التائي وتمت معالجة البيانات عن طريق برنامج الحزم الإحصائية .

أظهرت نتائج التحليل الاحصائي الاتى (1) :

تدنى مستوى إلمام ومعرفة القيادات الإدارية بمفاهيم وأساليب الإدارة الإستراتيجية ، وكذلك ضعف المستوى المتواضع للقيادات الإدارية من المعرفة بأهمية تطبيق أساليب الإستراتيجية ، كما أظهرت وجود علاقة ارتباطيه قوية موجبة بين مستوى الإلمام والمعرفة وبين درجة الممارسة الفعلية والتطبيق لهذه الأساليب في الواقع العلمي .

كما بينت النتائج إن وجود الممارسات الفعلية لأساليب الإدارة الإستراتيجية بالمنشآت السودانية ضعيفة جداً مما انعكس سلباً على أداء المنشآت

(1) المرجع السابق

(تقييم أثر القيادة الاستراتيجية علي نجاح المؤسسات.....) د. إبراهيم علي سليمان رحومة

كما أظهرت الدراسة إن القيادات الإدارية بالسودان لازالت تطبق الممارسات التقليدية⁽¹⁾ .

دراسة أنور حمزة شلول 2003م

بعنوان (الرضي الوظيفي لدى القيادات الإدارية بالجامعات الأردنية والعوامل المؤثرة فيه (الخرطوم 2003م) رسالة دكتوراه غير منشورة الإدارة العامة بجامعة الخرطوم) .

هدفت الدراسة للإجابة على الأسئلة التالية :

ما مستوى الرضي الوظيفي لدى القيادات الإدارية في كل عامل من عوامل الرضا الوظيفي السنة. وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لإجابات القيادات الإدارية بالجامعات الاوردنية عن كل عامل من عوامل الرضاء الستة وكيف تزيد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي وفق أهميتها من قبل وجهة نظر القيادات الإدارية بالجامعات الأردنية؟ . (2)

طور الباحث أغراض هذه الدراسة أداة تألفت من ثلاثة أجزاء الأول يتعلق بالمعلومات عن المستجيب. الثاني عبارة عن مقياس الرضاء الوظيفي . الثالث يتعلق بترتيب عوامل الرضاء الوظيفي وفق أهميتها .

(1)المرجع السابق

(2) دراسة أنور حمزة شلول بعنوان (الرضي الوظيفي لدى القيادات الإدارية بالجامعات الاردنية والعوامل المؤثرة فيه (الخرطوم 2003) رسالة دكتوراه غير منشورة في إدارة الأعمال بجامعة الخرطوم)

دراسة أميمه أبو بكر حسين 2000م (1)

بعنوان (دور المرأة في الوظائف القيادية (الخرطوم 2000م) رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة العامة بجامعة امدرمان الإسلامية) .
 تعرضت الباحثة في دراستها لدور المرأة في الوظائف القيادية ومواقع السلطة واتخاذ القرار واستخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي لدراسة الحالة لوصف الظاهرة وتحديد خصائصها واختيار فروضها ، كما استخدمت المنهج التحليلي والمنهج التاريخي لتتبع الظاهرة بهدف تأصيلها، تكون مجتمع البحث من جميع العاملات بوزارة التخطيط الاجتماعي عدا وظيفة العمال ، حيث بلغ عددهم (63) فرد تم استبيان (50) فردا منهم بنسبة (79%) واستخدمت الباحثة في تحليل البيانات الإحصاء الوصفي (النسبة المئوية وطريقة مربع كاي لاختبار الفرضيات ومستوى معنوية 5%) .

هدفت الدراسة إلى (2) :

معرفة ما إذا كان هنالك تفرقة بين الجنسين في مجال العمل في الخدمة العامة. معرفة ما إذا كانت قوانين وتشريعات العمل تعمل إيجاباً دور المرأة وتحليل أسباب التفرقة ، تقديم أداء العمل في المناصب العليا التي أثبتت فيها المرأة كفاءتها وجدارتها. معرفة مدى احتياجات المرأة للتعليم العالي وفرص التدريب الداخلي والخارجي وامتيازات الوظيفة .

(1) دراسة أميمه ابوبكر حسين (بعنوان دور المرأة في الوظائف القيادية (الخرطوم 2000م)

رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة العامة بجامعة امدرمان الإسلامية)

(2) دراسة أميمه ابوبكر حسين ، مرجع سابق

(تقييم أثر القيادة الاستراتيجية علي نجاح المؤسسات.....) د.إبراهيم علي سليمان رحومة

خلصت الدراسة للنتائج التالية :

يؤثر تعليم المرأة وتحسين وضعها وتدريبها ومشاركتها في وجودها في الوظائف القيادية ، كما تؤثر قوانين العمل في تضيق الفرص المتاحة لعمل المرأة، أيضا اثر اهتمام المرأة بالإعمال المنزلية على تدرجها في السلم الوظيفي .

دراسة محمد عبد الرحمن النظاري 2000م

تعرض فيها الباحث إلى طبيعة القرارات التي يتخذها المدير والعوامل المؤثرة فيها ، إن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو البحث عن مدى فاعلية القرارات ، مدى إتباع المنهج العلمي فيها ، ومدى توفر عنصر المشاركة في عملية اتخاذ القرارات ومدى قابلية القرارات للتطبيق ، ومدى توافقها مع التشريعات الحكومية ولوائح العمل وأنظمتها سارة هذه الدراسة وفق المنهج التحليلي المعتمد على الدراسة الميدانية في المنشآت الإنتاجية وقد بلغ الحجم الكلي لمجتمع الدراسة (43) منشأة ، وبلغ عدد أفراد العينة (48) مدير عام و (343) مدير إدارة ينتمون إلى (40) منشأة ، حيث لم تستجيب (3) منشآت للدراسة ، وقد تم توزيع (55) استمارة لمديري العموم ، استرده منها (48) استمارة بنسبة (87%) أما مديري الإدارات فقد وزع الباحث (387) استمارة استردت منها (343) استمارة بنسبة (91%) استخدم الباحث عدد من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات طبقا لطبيعة المقياس ولأهداف الدراسة منها ، العامل (كرو باخ إلفا) للتأكد من ثبات المقاييس وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بمتغيرات البحث ثم استخدم الباحث ،

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق في فاعلية القرارات ،وكذا الفروقات في العوامل المؤثرة على عملية اتخاذ القرار .

أهم النتائج التي تحصل عليها :

يتم اتخاذ القرارات في منشآت القطاعين العام والخاص من قبل المديرين بأنفسهم. القرارات التي يتخذها القادة الإداريون بالقطاع الخاص أكثر فاعلية منها في القطاع العام ، طبيعة القرارات التي يتخذها القادة الإداريون لا تتناسب ومستوياتهم الوظيفية ، خبرة المدير تأتي في مقدمة العوامل المؤثرة في عملية اتخاذ القرارات. الصفات الشخصية والانتماء القبلي من أكثر العناصر تأثيرا في عملية اتخاذ القرارات. لا يستخدم المديرون الكمبيوتر والطرق الكمية في عملية اتخاذ القرارات. عوامل البيئة الخارجية احتلت المرتبة الأولى في درجة تأثيرها على عملية اتخاذ القرارات. بينما عوامل البيئة الداخلية للمنشأة كخطط وبرامج المنشأة تأتي في المرتبة الأخيرة ضمن العوامل التي تؤثر على عملية اتخاذ القرارات .

بلغ أقصى حد لمتوسط درجة الفاعلية في اتخاذ القرار بمتوسط حساب قدرة (56%) وهى نسبة دون معيار الفاعلية التي حددها الباحث بنسبة (60%).

دراسة قمر الدين وهب الله الشيخ السمانى 2003 م (1) .

تهدف هذه الدراسة إلى : عرض وتحليل المشكلات الإدارية بالجامعات السودانية الحكومية على مستوى القيادات التنفيذية ، والتعرف على المنهج المجتمع في صنع القرارات بالجامعات ، ثم تحديد إشكال التنمية الإدارية المطلوبة للقيادات التنفيذية بالجامعات .

يتكون مجتمع الدراسة من القيادات التنفيذية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا والبالغ عددهم (106) قيادياً وزعت عليهم استمارة استبيان استرد منها (82) .

استخدم الباحث برنامج الحزمة الإحصائية في تحليل البيانات مثل النسب المئوية ومعاملات الارتباط واختبار كاي ذو الحدين ومصفوفة ارتباط سيرمان . تصميم الاستبانة يتكون من (29) سؤالاً للقياس حسب مقياس لُبكرت وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية (2) :-

1. توفر التخطيط يساعد على اتخاذ القرارات واستقرار الجامعة وزيادة مواردها .
2. ارتباط الإدارة بالمؤسسة التعليمية أمر لازم لتحقيق أهدافها .

(1) (دراسة قمر الدين وهب الله الشيخ السمانى بعنوان) تنمية قدرات اتخاذ القرارات لدى القيادات التنفيذية بالجامعات الحكومية (الخرطوم 2003م رسالة دكتوراه غير منشورة في الإدارة العامة بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا) .

(2) المرجع السابق

3. ضرورة نقل القائد التنفيذي بالجامعة لوظائف أكاديمية بعكس القائد غير الأكاديمي .
4. نجاح الجامعة يتوقف على انتظام مجلس الجامعة في اجتماعاتها .
5. كفاءة الادارى التنفيذى تظهر من خلال الاستقلال الأمثل لموارد الجامعة .
6. تفرق مدير الجامعة يقلل من الفاقد الزمني ويساعد في اتخاذ القرار في الوقت المناسب .

دراسة هدى حسين محمد العتوم (1994) (1)

بعنوان(دور القيادات الإدارية في التطوير الادارى، دراسة ميدانية في جهاز الخدمة المدنية الاردنى)

هدفت الدراسة :-

إلى التطرق إلى دور القيادات الإدارية في التطوير الادارى في الأردن ، سواء كانت مساهمتها بالمبادرة إلى إيجاد أساليب وطرق جديدة في العمل أو تقبل الاقتراحات من الموظفين ، وتطرقت الدراسة إلى عدد من الحلول تهدف إلى تفعيل دور القيادات الإدارية ، والتوصل إلى مدى نجاح القيادات الشمولية واستمرارية عمليات التطوير .

تم في هذه الدراسة اختيار (53) وزارة حيث وزعت (209) استمارة استبيان لهذا الغرض وكانت نتائج الدراسة كما يلي :-

(1) دراسة هدى حسين محمد العتوم، بعنوان(دور القيادات الإدارية في التطوير الإداري ،دراسة ميدانية في جهاز الخدمة المدنية الاردنى 1994)

(تقييم أثر القيادة الاستراتيجية علي نجاح المؤسسات.....) د.إبراهيم علي سليمان رحومة

- تتظر القيادات الإدارية للتطوير الإداري على انه عملية شاملة ومتكاملة ومستمرة .
 - تتركز جهود القيادات في التطوير الإداري من خلال التعديل على الأساليب .
 - تدنى مساهمة القيادات في تطوير العناصر البشرية .
 - عدم توفر الدعم المالي لعمليات التطوير الإداري .
 - استخدام أنماط تقليدية في عمليات التدريب الإداري والافتقار إلى استخدام الأساليب والتقنيات الحديثة⁽¹⁾ .
- دراسة ابوجمعة لقريعات (1982) (2) .

بعنوان (القيادة الإدارية ودورها في تطوير الإدارة الجزائرية)

قسم الباحث دراسته إلى بابين رئيسيين ، الأول يبحث القيادة وتطورها، قام الباحث يشرح مفاهيم القيادة والتميز بينها وبين الرئاسة. أما الفصل الثاني أوضح فيه مهام القيادة من خلال العملية الإدارية والتي تشمل التخطيط والتنظيم واتخاذ القرارات والمتابعة والتوجيه والرقابة ، ودور القيادة في رفع كفاءة المرؤوسين .

تطرق الباحث لنظريات القيادة وهي نظرية السمات ، العلاقات الإنسانية والنظرية الموقفية .

(1) دراسة هدى حسين محمد العتوم ، مرجع سابق

(2) دراسة أبو جمعة لقريعات بعنوان(القيادة الإدارية ودورها في تطوير الإدارة الجزائرية (1982)

خلصت الدراسة في الفصول الأخيرة إلى ضرورة العناية بالقادة الإداريين وتنمية مهاراتهم متطرقاً إلى أساليب اختيارهم وتدريبهم وضرورة وجود مؤسسات متخصصة تتولى جميع هذه العمليات⁽¹⁾.

دراسة احمد إبراهيم صدقات 1989م

بعنوان (مدى توفر القيادات الإدارية في المناصب العليا مقارنة بالكفاءات الأخرى في الأردن) .

هدف الدراسة

هدفت الدراسة إلى : معرفة مدى توفر القيادات الإدارية في المناصب العليا مقارنة بالكفاءات الأخرى في الأردن ، ومعرفة مدى توفر النقص في الكفاءات القيادية في المناصب العليا ، تم في هذه الدراسة اختيار عينة مكونة من (41) منطقة كبيرة عاملة في مختلف القطاعات .

توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

- وجود نقص في القادة الإداريين الأكفاء في المناصب العليا .
- وجود تفاوت بسيط في نقص هؤلاء القادة بين القطاعات المختلفة .
- وجود نقص واضح في تدريب القادة الإداريين .
- عدم وجود وصف وظيفي للوظائف المختلفة .
- وجود ولاء محسوبية بين القادة الإداريين .
- عدم الاهتمام بتطوير وتنمية القادة الإداريين الأكفاء .

(1) المرجع السابق

• وجود ضعف في تطبيق مبدء وضع الشخص المناسب في المكان المناسب .

• عدم تطبيق نظام الجدارة في التعيين والترقي. (1)

دراسة (Hit & others) (2)

وهي تعتبر إحدى الدراسات الحديثة لفهم وتقييم التوجهات الإستراتيجية (Strategic Orientations) والفكر الاستراتيجي للقيادات الإدارية في مجموعة الدول التي نمت صناعيا في خلال العقد الحالي وهي كورية ، تايوان ، هونج كونج، سنغافورة والمكسيك .

أجريت الدراسة على عينة تتكون من (122) من القيادات التنفيذية العليا بالشركات الأمريكية و(130) من القيادات الإدارية الكورية بالمؤسسات المختلفة في كوريا .

هدفت الدراسة إلى:

معرفة أوجه الشبه والاختلاف في التوجهات الإستراتيجية بين القيادات الأمريكية والكورية ونمط القيادات في كوريا ، وكذلك معرفة العوامل المؤثرة في أوجه الاختلاف. وقد استخدم منهج المسح الميداني وأسلوب الاستقصاء لجمع البيانات .

(1) دراسة احمد إبراهيم صدقان بعنوان (مدى توفر القيادات الإدارية في المناصب العليا مقارنة بالكفاءة)

(2)(Hit.M.A.Dacin,B.B,Tyler &D,Park, "Understanding the Differences in Korean & U.S. Executives" Strategic Oriantaion.Strategic Management Jounal,vol.(18) No.2Feb.1997)

(تقييم أثر القيادة الاستراتيجية علي نجاح المؤسسات.....) د.إبراهيم علي سليمان رحومة

وجد إن الشركات الكورية قد أخذت في النمو المضطرد خلال السنوات الماضية وأصبحت من أكثر الدول منافسة للمؤسسات الأمريكية في ظل التوجهات العالمية للمؤسسات .

كانت نتائج الدراسة عاملا مهما في تحديد نوعية الاستراتيجيات التي تستخدمها المؤسسات الأمريكية للتعامل مع المؤسسات الكورية بالتحالف معها أو لمنافسة الشركات الكورية. أسفرت الدراسة أيضا عن اختلاف كبير في التوجهات الإستراتيجية بين القيادات الأمريكية والكورية ونمط القيادات الإدارية ، حيث وجد إن القيادات الإدارية في كورية تركز على زيادة حجم المبيعات ، ونصيب السوق وجاذبية الصناعة ، إذ إن سياسة الدولة بكوريا تشجع على النمو والتوسع بينما وجد إن القيادات الأمريكية تركز على التنبؤ بالطلب ، والتدفقات النقدية ، والعائد الاستثماري (الاهتمام بالربحية) .

وقد أدى ذلك إلى الاختلاف في الإرث الثقافي والايديولوجيا ونوعية سياسة الدولة بالإضافة إلى العوامل البيئية الأخرى .

أثبتت هذه الدراسة إن الطريقة التي يدير بها القياديون مؤسساتهم والممارسات الإدارية هي نتائج هذه العوامل وهي تؤثر بصورة كبيرة في تشكيل نمط القيادات الإدارية (1) .

(1)(Hit.M.A.Dacin,B.B,Tyler &D,Park, "Understanding the Differences in Korean & U.S. Executives" Strategic Orientaion.Strategic Management Jounal,vol.(18) No.2Feb.1997)

دراسة (Bogdan Kavcic)

وهي إحدى الدراسات التي أجريت في مجموعة من الشركات الناجحة في جمهورية (سلوفاكيا) حول العوامل التي تحدد فعالية القيادات الإدارية ، حيث اعتبر إن من أهم هذه العوامل ممارسة الإدارة الإستراتيجية و قد أسفرت هذه الدراسة عن إن مفهوم الإدارة الإستراتيجية لدى الكثير من القيادات الإدارية لازال في شكل مفاهيم فردية ضعيفة ، كما إن معنى الإستراتيجية يشوبه الغموض وتختلف من فرد لأخر لدى معظم عينة الدراسة، إن القيادات الإدارية في (سلوفاكيا) التعرف كيف تطبق عناصر الإستراتيجية في الواقع العملي في عصرنا الحالي⁽¹⁾ .

دراسة محمد المهدي مصطفى طه (2) :

بعنوان (إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في القطاع الخاص بالتطبيق على مجموعة بيطار المحدودة ، شركة الصناعات في الفترة من 2000 - 2004م) .

هدفت الدراسة إلى التعرف على عملية اختيار العمالة واستيعابها بالمنظمات واستراتيجيات الدفع والتحفيز ، أو الحفز الإنساني ، ومدى تأثيرها

(2)(Kavcic. Bogdan “Top Management Efficiency in Self-Management-Enterprises” Public Enterprises Journal Yogo- slaria 1989 Vol. 9 No,4 pp.325-345)

⁽²⁾ محمد المهدي مصطفى طه ، إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في القطاع الخاص، بالتطبيق على مجموعة بيطار المحدودة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، الخرطوم ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، 2006م .

(تقييم أثر القيادة الاستراتيجية علي نجاح المؤسسات.....) د.إبراهيم علي سليمان رحومة

على أداء العاملين ، ودور الإدارة الإستراتيجية في تنمية القدرات البشرية بما يتماشى مع متطلبات المؤسسة وأهدافها بحسبان أن للمتغيرات البيئية الداخلية والخارجية أثراً واضحاً ينعكس على تحديد مستوى أداء وسلوك العنصر البشري ومن ثم مستوى الكفاية والإنتاجية .

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نلخصها فيما يلي :

إن عدم توافر مكتب أو وحدة للاستقطاب بالمنظمات الخاصة وعدم تطبيق الأسس العلمية في الاختيار للخدمة بملء استمارة التقديم والتعريف بالوظيفة مروراً بالمقابلة وغيرها لما لذلك من آراء في تطبيق إستراتيجية التنمية البشرية وانعكاسها على عملية زيادة قدرات ومهارات العامل .

1- عدم الإعلان عن الوظائف الشاغرة والاكتفاء بالطلبات السابقة المقدمة للمنظمة يفقد المنظمة فرصة العثور على موظف بمؤهلات وقدرات عالية تساعد على تطبيق إستراتيجية التنمية البشرية في المدى الطويل .

2- لا بد من دراسة المجتمع في مجال الاختيار للخدمة باعتبار أنه جزء مكمل لشخصية المتقدم ويعكس توجهاته وقيمه .

3- لا يمكن توقع نتائج إيجابية ومستوى فعال بدون تهيئة مناخ العمل الداخلي بالمنظمة ويعتمد ذلك على توفير الإمكانيات والأدوات والأساليب التي تساعد بشكل أو بآخر في تنفيذ سياسات واستراتيجيات عملية التدريب وتأهيل قدرات العاملين بمختلف تخصصاتهم .

(تقييم أثر القيادة الاستراتيجية علي نجاح المؤسسات.....) د.إبراهيم علي سليمان رحومة

4- إن العائد من عملية التدريب ليس مادياً وإنما معنوي وملموس من

خلال تنمية مهارات وقدرات العامل كل حسب تخصصه .

5- لا تعدّ تكلفة التدريب بمنظمات الأعمال الخاصة ذات تكاليف عالية

إذا ما قورنت بالعائد منها .

دراسة دخل الله تركي شموين (1)

بعنوان (مشاركة القيادات الإدارية التربوية في اتخاذ القرارات وأثرها على أدائهم

في كليات التقنية في المملكة العربية السعودية)

تناولت الدراسة موضوع مشاركة القيادات الإدارية التربوية التدريبية في اتخاذ

القرارات وأثرها على أدائهم في كليات التقنية في المملكة العربية السعودية .

تجسدت مشكلة الدراسة حول فهم طبيعة مشاركة القيادات الإدارية في اتخاذ

القرارات سواء (الإستراتيجية- التشغيلية - التكتيكية) على أداء العاملين واثـر

ذلك في خطة تنمية الدولة .

هدفت الدراسة إلى:

التعرف على مدى مشاركة القيادات في اتخاذ القرارات وتحليل العلاقة بين

مشاركة القيادات الإدارية والتدريبية في اتخاذ القرارات وتطوير الأداء وبين

مشاركتها الإدارية وبين المركز الوظيفي والخبرة والمؤهل العلمي .

(1)دراسة دخل الله تركي شموين . بعنوان (مشاركة القيادات الإدارية التربوية في اتخاذ

القرارات وأثرها على أدائهم في كليات التقنية في المملكة العربية السعودية ، 2005 م

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الاحصائي للوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة ، شملت الدراسة عينة مقدارها (273) فرد بنسبة 20% من مجتمع الدراسة البالغ عدده (1366) فرد شملت (وكلاء كليات- مديري الشؤون المالية والإدارية ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس) .

تم سحب العينة بطريقة عشوائية .

النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي :

1. مشاركة وكلاء الكليات التقنية في الموضوعات والقضايا التي ستطرح في مجلس الكليات حازت على موافقة عالية .
2. مشاركة وكلاء الكليات في ترأس مجالس الكليات حصلت على موافقة عالية .
3. مشاركة وكلاء الكليات في التنسيق بين النشاطات المختلفة في الكليات حصلت على درجة موافقة عالية .
4. مشاركة وكلاء ورؤساء الأقسام في اتخاذ القرارات في مجال الشؤون المالية حصلت على درجة موافقة عالية .

دراسة ماجد عبدالمهدى المساعد (1)

بعنوان (النظرية الموقفية في القيادة) نظرية دورة الحياة) وأثرها على النمط القيادي في الإدارة الشرطية في المملكة الأردنية الهاشمية) .
تناولت الدراسة النظرية الموقفية (نظرية دورة الحياة) .

هدفت الدراسة إلى اختبار تطبيق النظرية في مديرية الأمن العام في المملكة الأردنية الهاشمية لتحديد وتحليل الأنماط القيادية ودرجة فاعليتها للمدراء ولرؤساء الأقسام ، وللتعرف على ملامتها للبيئة الأردنية وبالتحديد جهاز الأمن العام ، حيث قدمت هذه النظرية عبر الدراسات التي اعتمدها نمودجا مختبرا يمكن للباحثين اعتماده في اختيار أنماط السلوك القيادي ودرجة فاعليتها في البيئات المختلفة .هدفت الدراسة أيضا إلى تنمية الوعي لدى القيادات الإدارية وأهمية الحاجة إلى معرفة الأنماط القيادية المختلفة وتأصيلها فيهم وتوجيههم نحو الأنماط القيادية التي تحقق نجاحهم وفعاليتهم.

ومما سبق استخلص البحث الحالي الى ان ممارسة القيادة ما كان لنا إن نغفلها تم استخلاص بعض النتائج من هذه الدراسات نجلها في الآتي :

(¹) دراسة ماجد عبد المهدي المساعد بعنوان (النظرية الموقفية في القيادة) نظرية دورة الحياة) وأثرها على النمط القيادي في الإدارة الشرطية في المملكة الأردنية الهاشمية ، 2003م

- عدم اهتمام القيادات بمشاركة العاملين وانعدام العدالة والمساواة وتقصي المحسوبية والفساد الإداري وتجاهل وغياب دور جماعات العمل وفقدان البرامج التدريبية المناسبة لتحسين الأداء وتطوير القدرات .
- عدم وجود سياسة واضحة وعامة لاختيار القادة بمنشآت الأعمال، مما يفقد المنشآت مدخلاً رئيسياً لتكوين قيادة إدارية فاعلة لها القدرة على الاتصالات .
- عدم وجود برنامج لتقويم الأداء واعتماد القادة الإداريين على دفتر الدوام
- محدودية استخدام أسلوب الاختبارات النفسية للتعرف على الحقائق والسمات التي تتعلق بالدوافع والنزعات الانفعالية للشخص . وبذلك تفقد المنشآت محورا هاما في اختبار وكفاءة الإدارة .
- وجود علاقة بين تولى القيادة وبين الوظائف القيادية والمستوى العلمي ،
- وجود علاقة طردية بين نمط القيادة وتوفير مناخ العمل الصالح وكذلك
- علاقة طردية بين التفويض وتحقيق الرقابة الذاتية لتحقيق فاعلية الأداء
- لا توجد سياسة عامة للتدريب .
- انعدام الإبداع والابتكار والشعور بالاستقرار .

إجراءات البحث

- تحديد الهدف والمشكلة البحثية:
- تحديد الهدف الرئيسي للبحث والسبب وراء إجراءه.
- توضيح المشكلة الرئيسية التي سيتعامل معها البحث.
- استعراض الأدبيات (مراجعة الأدبيات):

(تقييم أثر القيادة الاستراتيجية علي نجاح المؤسسات.....) د. إبراهيم علي سليمان رحومة

- دراسة الأبحاث والمقالات السابقة المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية ونجاح المؤسسات لفهم السياق الحالي والنتائج السابقة.
- تصميم الدراسة:
- جمع البيانات والمعلومات من المصادر المعنية، سواء من موظفي الشركة أو من مصادر أخرى.
- تحليل البيانات باستخدام الأدوات والتقنيات المناسبة، مثل التحليل الإحصائي إذا كان البحث كميًا.
- تقديم النتائج بشكل منهجي ومنظم باستخدام الجداول والرسوم البيانية إذا كان ذلك مناسبًا.
- المناقشة والتفسير: من خلال تفسيرًا للنتائج والملاحظات الرئيسية، وقرنها بالأدبيات السابقة.
- استنتاج توصيات عملية استنادًا إلى النتائج والتحليل.

نتائج البحث ومناقشتها

- تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء المالي:
اتضح وجود تأثير إيجابي قوي للقيادة الاستراتيجية على الأداء المالي لشركة المدار الجديد ليبيا. تمثلت هذه النتائج في زيادة في الأرباح وزيادة في العائد على الاستثمار.
- تحقيق الأهداف الاستراتيجية:
أظهرت البيانات أن القيادة الاستراتيجية تسهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة. تمثل ذلك في توجيه دقيق للجهود نحو تنفيذ الاستراتيجيات.
- زيادة الحصة السوقية:
تم التحقق من أن القيادة الاستراتيجية تساهم في زيادة حصة الشركة في السوق من خلال تطوير استراتيجيات تنافسية والتفوق في مجال الخدمات والمنتجات.

مناقشة النتائج:

- يشير تأثير القيادة الاستراتيجية الإيجابي على الأداء المالي إلى أهمية وجود استراتيجيات قيادية فعالة تساهم في تعزيز الاستدامة المالية للشركة.
- تؤكد نتائج البحث أهمية توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وهو أمر حاسم لضمان استدامة العمليات والنجاح المؤسسي.
- يوضح تأثير القيادة الاستراتيجية على زيادة حصة السوق أهمية توجيه الشركة نحو التنافسية وتطوير استراتيجيات تساعد في تحقيق مزيد من النجاح.

توصيات البحث :

- يجب تعزيز تطوير المهارات القيادية لمديري وقادة شركة المدار الجديد ليبيا. يمكن تقديم التدريب وورش العمل التي تساعد في تطوير المهارات الاستراتيجية.
- يجب تطوير استراتيجيات مؤسسية مستدامة تأخذ في اعتبار التحديات البيئية والاقتصادية في ليبيا. يمكن تحسين الاستدامة من خلال تبني ممارسات أخضر واستدامة.
- ينبغي تعزيز نظام مراقبة وتقييم الأداء بحيث يمكن تتبع تنفيذ الاستراتيجيات وقياس تأثيرها بشكل دوري.

- يجب تعزيز التواصل بين مديري الشركة والموظفين وتعزيز مستويات الشفافية في اتخاذ القرارات الاستراتيجية.
- يمكن توجيه الشركة نحو تنوع مصادر الإيرادات واستكشاف فرص التوسع في أسواق جديدة داخل ليبيا وعلى الصعيدين المحلي والإقليمي.
- يمكن البحث عن ممارسات أفضل على المستوى العالمي في مجال القيادة الاستراتيجية وتبنيها لزيادة الكفاءة والفعالية.
- يمكن توظيف التحليلات والبيانات لاتخاذ قرارات أكثر ذكاءً ودعم استراتيجيات النجاح.
- يمكن للشركة تعزيز مسؤوليتها الاجتماعية من خلال المشاركة في مبادرات تخدم المجتمع والبيئة.

المصادر والمراجعالمراجع العربية :

- إبراهيم، أحمد إبراهيم موسى(2021) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في الرشاقة التنظيمية من خلال عمليات إدارة المعرفة كمتغير وسيط، المجلة العربية للإدارة، 41(1): 289-310.
- أبو دراز، أحمد حسين موسى(2016) دور التعلم التنظيمي في إدارة الأزمات بالمستشفيات الفلسطينية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 7(4): 227-255.
- البرصري، عبد الرضا شفيق والربيعي، مروة مصطفى (2018) تأثير نموذج (Senge) للتعلم التنظيمي في تبني مبادئ إدارة الجودة الشاملة: دراسة استطلاعية في إحدى المنظمات، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 24 (106): 42-64.
- البطانية، محمد تركي والزعبي، محمد عمر(2016) أثر توافر البنية التحتية لإدارة المعرفة على التعلم التنظيمي: دراسة ميدانية في المصارف التجارية الأردنية(إقليم الشمال)، المجلة العربية للإدارة، 36(2): 275-296.
- الزعبي، محمد موسى. (2010). «دور القيادات الاستراتيجية في تطوير المنظمات الأمنية في الجمهورية العربية السورية»، رسالة دكتوراه، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

-المعاضيدى، معن، وأيمن الطائى. (2011). «مساهمات القيادة الاستراتيجية فى تعزيز المرونة الاستراتيجية لمنظمات الأعمال»، مجلة تنمية الرافدين، ع 105، مج 33. كلية الاقتصاد والإدارة جامعة الموصل.

-حسين، على أبو بكر . (2001). «القيادة الاستراتيجية ودورها فى صياغة التوجيه الاستراتيجى الجامعى»، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة عدن، اليمن.

-سلمى، حنيتها رحيمة. (2012). «دور مهارات القيادة الاستراتيجية فى التهيؤ لضغوط العمل: دراسة تحليلية لآراء عينة من القادة العسكريين»، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج 4، ع 9، ص 251.

-القيسى، محمد قاسم. (2015). «دور القيادة الاستراتيجية فى تطوير السياسات الإدارية بوزارة الصحة الفلسطينية»، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى.

-الزعبى، محمد موسى. (2010). «دور القيادات الاستراتيجية فى تطوير المنظمات الأمنية والمدنية فى الجمهورية العربية السورية»، رسالة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

-المعاضيدى، معن، وأيمن الطائى. (2011). «مساهمات القيادة الاستراتيجية فى تعزيز المرونة الاستراتيجية لمنظمات الأعمال»،

- مجلة تنمية الرافدين، ع 105، مج 33. كلية الاقتصاد والإدارة جامعة الموصل.
- حسين، على أبو بكر . (2001). «القيادة الاستراتيجية ودورها في صياغة التوجيه الاستراتيجي الجامعي»، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة عدن، اليمن.
- سلمى، حنيفة رحيمة. (2012). «دور مهارات القيادة الاستراتيجية في التهيؤ لضغوط العمل: دراسة تحليلية لآراء عينة من القادة العسكريين»، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج 4، ع 9، ص 251.
- القيسى، محمد قاسم. (2015). «دور القيادة الاستراتيجية فى تطوير السياسات الإدارية بوزارة الصحة الفلسطينية»، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى.
- الزعبى، محمد موسى. (2010). «دور القيادات الاستراتيجية فى تطوير المنظمات الأمنية والمدنية فى الجمهورية العربية السورية»، رسالة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- مركز الدراسات الاستراتيجية. (2012). تقييم المعرفة فى مؤسسات التعليم العالى، الإصدار (38)، الرياض، جامعة الملك عبد العزيز.
- ميا وآخرون. (2011). «توافر القيادات الإدارية كمتطلب لتطبيق مدخل الإدارة الاستراتيجية» دراسة ميدانية على المنظمات الصناعية فى

محافظة اللاذقية»، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية،

مج 33، ع 1،

-نور الهدى، تواتى. (2013). «مساهمة القيادة الاستراتيجية فى إنتاج

المعرفة دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية - فرع جنرال

كابل - بسكره»، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، الجزائر.

-ولى، أحلام إبراهيم. (2016). «تحليل دور تبني أنماط القيادة

الاستراتيجية فى تحقيق أبعاد التفوق التنافسى: دراسة تحليلية لآراء

عينة من رؤساء الأقسام فى كليات جامعة صلاح الدين»، كوفارى،

زانكو، بوزانسته مروفايه تيبه كان، مج 20، ع 5.

-مركز الدراسات الاستراتيجية.(2012). تقييم المعرفة فى مؤسسات

التعليم العالى، الإصدار (38)، الرياض، جامعة الملك عبد العزيز.

-ميا وآخرون. (2011). «توافر القيادات الإدارية كمتطلب لتطبيق مدخل

الإدارة الاستراتيجية» دراسة ميدانية على المنظمات الصناعية فى

محافظة اللاذقية»، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية،

مج 33، ع 1،

-نور الهدى، تواتى. (2013). «مساهمة القيادة الاستراتيجية فى إنتاج

المعرفة دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية - فرع جنرال

كابل - بسكره»، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، الجزائر.

- ولى، أحلام إبراهيم. (2016). «تحليل دور تبني أنماط القيادة الاستراتيجية فى تحقيق أبعاد التفوق التنافسى: دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام فى كليات جامعة صلاح الدين»، كوفارى، زانكو، بوزانسته مروفايه نبيه كان، مج 20، ع 5.
- بلخضر، مسعودة(2017)استراتيجيات التعلم التنظيمي وأثرها في الابداع بالمؤسسة: دراسة ميدانية في مؤسسة فرتيال بعنابة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات،41(2):157-170.
- البواردي، فيصل(2020) ممارسة التعلم التنظيمي في الأجهزة الحكومية السعودية، المجلة العربية للإدارة،40 (1):227-248.
- تيشوداد،كريمة والعيداني، إلياس(2021) التعلم التنظيمي كأداة لتفعيل وتعزيز رأس المال الفكري في المنظمات: دراسة حالة فرع أنتيبويتيكال صيدال، مجلة الاقتصاد الجديد،12(1):1-19.
- جبريل، وائل محمد والشيخى، أحمد سعد(2020) أثر الثقافة التنظيمية على التعلم التنظيمي بشركة المدار الجديد بمدينة بنغازي(ليبيا)، مجلة اقتصاد المال والأعمال،5(2):239-264.
- جبلق، علي و أبودان، كندا(2017)، دور التعلم التنظيمي في دعم التمكين النفسي: دراسة تطبيقية على المدارس الثانوية الخاصة في مدينة حلب، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، 2(7):215-226.

-الحربي، منال لافي خلف(2019)، متطلبات التعلم التنظيمي كمدخل استراتيجي لتنمية مهارات القيادة الإبداعية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية بدولة الكويت، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية،(6):36-91.

-الحكيم، ليث علي و زوين، عمار عبد الأمير و الخفاجي، حاكم الجبوري(2009) دور أدوات التعلم التنظيمي في تحقيق الأداء الجامعي المتميز: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الكوفة، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية،11(2):94-119.

-الخشالي، جار الله والتميمي، أياد محمد (2008) أثر أساليب القيادة في التعلم التنظيمي: دراسة ميدانية في شركات القطاع الصناعي الأردني، المجلة الأردنية في إدارة الاعمال، 4(2): 193-215.

-دروزة، سوزان صالح والمعشر، زياد يوسف والقواسمي، ديماء شكري(2014)تقييم أثر التعلم التنظيمي على عناصر ثقافة الجودة في منظمات الأعمال في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال،10(4):645-674.

-ديب، كندة علي والبهلول، علي (2017)، دور إدارة الصراع داخل فرق العمل في تعزيز التعلم التنظيمي: دراسة ميدانية في جامعة تشرين، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية- سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، 39(5):200-216.

-ديوب، أيمن حسن (2013) أثر التعلم التنظيمي في تطوير المسار الوظيفي: دراسة تطبيقية في قطاع المصارف، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 29(2):121-150.

-راضي، جواد محسن و الموسوي، مثنى توفيق(2019) تأثير أليات التعلم التنظيمي في تعزيز الرشاقة الاستراتيجية: بحث استطلاعي لآراء عينة من القيادات العليا في المصارف الأهلية لمحافظات الفرات الأوسط، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، 9(1):69-88.

-راضي، جواد محسن و حسين، سجي جواد (2017)، دور أبعاد التعلم التنظيمي في التحول إلى منظمات ذكية: دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام في بعض جامعات الفرات الأوسط، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 19(3):6-33.

-زاهر، بسام حسن و بواط، غادة وأسبر، لمى فيصل(2013) أثر التعلم التنظيمي في تحسين جودة الخدمات المصرفية: دراسة ميدانية على المصرف التجاري السوري في محافظة اللاذقية، مجلة العلوم الإدارية، 4(7):173-191.

-الزهراني، إبراهيم بن حنش(2018) القيادة الاستراتيجية وأثرها على تطوير قدرات التعلم التنظيمي: دراسة ميدانية بجامعة أم القرى، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، 42(2):189-238.

- سيكاران، أوما (2013). طرق البحث في الإدارة مدخل لبناء المهارات البحثية. (ترجمة: إسماعيل البسيوني). الرياض، المملكة العربية السعودية: دار المريخ (العمل الأصلي نشر في 2003).
- طاهر، فاضل جميل(2011) تأثير أبعاد التعلم المنظمي في توافر أبعاد المنظمة المتعلمة: دراسة وصفية تحليلية لآراء عينة من العاملين في وزارة التخطيط العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 17(64):118-142.
- عبدالفتاح، عز حسن (2008)، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS ، جدة، المملكة العربية السعودية: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
- عبدالله، عبدالعزيز وبلال، محمد (2021). أبعاد الرشاقة التنظيمية في تعزيز الميزة التنافسية (دراسة على شركات الاتصالات العاملة بمدينة الجنيبية)، مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، (3):233-266.
- العزام، أحمد حسن و الجداية، محمد نور صالح(2015) أثر القيادة التحويلية في التعلم التنظيمي في قطاع البنوك التجارية الأردنية(إقليم الشمال)، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، 15(2):31-43.
- عيشوش، خيرة و بوسالم، رفيقة(2016)، تأثير التعلم التنظيمي و إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي في المؤسسات الجزائرية: نمذجة هيكلية مع نموذج مفاهيمي، مجلة التنظيم والعمل، (7):7-25.

-فرح، فرح ياسين وبدوي، مأمون ياسين وبابكر، صفاء ياسر (2019) أثر الرشاقة التنظيمية على الأستغراق الوظيفي في الشركات الزراعية بولاية القضارف، السودان، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية، 3(1): 73-91.

-الكبيسي، صلاح الدين عواد و دهام، عبد الستار إبراهيم (2007) التعلم التنظيمي وأثره في نجاح المنظمات: دراسة ميدانية في شركات وزارة الإعمار والإسكان في العراق، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 13(45): 135-160.

-الكساسة، محمد مفضى (2016) تأثير إدارة المواهب والتعلم التنظيمي في استدامة شركة زين، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 12(1): 93-110.

-مريان، ديماء محمد وصفي والجداية، محمد نور صالح (23-25 أبريل 2019) دور التعلم التنظيمي في تعزيز رأس المال البشري في مستشفى الملك عبدالله الجامعي، مؤتمر الإصلاح الاقتصادي والإداري وسياسات التكيف في الأردن والوطن العربي، كلية الاقتصاد، جامعة اليرموك، الأردن.

-مصطفى، أبوبكر فكري (2020) إطار مقترح لتفسير العلاقات بين ثقافة التعلم التنظيمي، مستوى التماثل التنظيمي، وسلوك مشاركة المعرفة لدى الأطباء بالمستشفيات الحكومية المركزية بمحافظة بني سويف، مجلة البحوث المالية والتجارية، 21(3): 785-840.

- النشيلي، دينا (2020) دور الرشاقة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية، المجلة العربية للإدارة، 40(3): 163-182.
- الياسري، أكرم محسن و حسين، ظفر ناصر(2013) أثر عمليات إدارة المعرفة والتعلم التنظيمي في الأداء الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعات الفرات الأوسط، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 15(3):241-263.
- يوسف، محمد محمد (2021) الرشاقة التنظيمية ودورها في تعزيز المكانة الاستراتيجية بالأسواق بالتطبيق على شركات الأدوية في مصر، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 51(3):467-506

المراجع الأجنبية:

- Abdehghah, E., & Safari, H. (2014),The impact of information technology on organizational agility: The mediating role of knowledge management and learning culture case study: Saman Bank employees. National Ipark-Forschung in Der Schweiz, 103: 295 –305.
- Akkaya, B. & Tabak, A(2020), The Link Between Organizational Agility And Leadership: A Research In Science Parks, Academy of Strategic Management Journal, 19 (1):1-17.
- Arun,N., Coyle,P. & Hauenstein,N.(2012),Learning Agility: still Searching for clarity on A confounded Construct, Industrial Organizational and Psychology: 5(3);290-293.

- Bahrami,M., Kiani, M. Montazeralfaraj, R., Zadeh,H.,& Zadeh,M (2016),The Mediating Role of Organizational Learning in the Relationship of Organizational Intelligence and Organizational Agility, *Osong Public Health Research Perspectives*, 7(3):190-196.
- Bottani, E. (2009), A fuzzy QFD approach to achieve agility, *International Journal of Production Economics*, 119(2):380-391.
- Cegarra-Navarro, J. & Martelo-Landroguez, S. (2020),The effect of organizational memory on organizational agility: Testing the role of counter-knowledge and knowledge application, *Journal of Intellectual Capital*,14 (3):188-201.
- Chamanifard, R., Nikpour,A., Chamanifard, S. & Nobarieidishe,S.(2015), Impact of organizational agility dimensions on employee's organizational commitment in Foreign Exchange Offices of Tejarat Bank, *European Online Journal of Natural and Social Sciences*,4,(1):199-207.
- Cheng, M.Y., Ho, J.S. & Lau, P.M. (2009), Knowledge sharing in academic institutions: a study of multimedia university Malaysia, *Electronic Journal of Knowledge Management*,7(3): 313-324.
- Darvishmotevalia M., Altinayb, L. & Köseogluc ,M.(2020),The link between environmental uncertainty, organizational agility, and organizational creativity in the hotel industry, *International Journal of Hospitality Management*, 87:1-9.
- Felipe, CM, Roldán, JL & Leal-Rodríguez, AL.(2017), Impact of Organizational Culture Values on Organizational Agility, *Sustainability*, 9(12):1-23.

- Ghodrati, H. & Zargarzadeh, Z.(2013), A study on the relationship between employee mental health and agility strategic readiness: a case study of Esfahan hospitals in Iran, *Management Science Letters*,3(4):1095-1104.
- Giesecke, J. & McNeil, B. (2004), Transitioning to the learning organization, In *Library Trends*, 52 (1): 54-67.
- Hamad, Z., & Yozgat,U (2017), Does organizational agility affect organizational learning capability? Evidence from commercial banking, *Management Science Letters*, 7: 407–422.
- Hamdan, H. & Abdul rahman , A (2021), effect of business intelligence system on organizational agility: evidence from syria, *journal of southwest Jiao tong university*, 56 (4): 287-299.
- Hindasah, L., & Nuryakin,N., (2020), The Relationship between Organizational Capability, Organizational Learning and Financial Performance, *Journal of Asian Finance, Economics and Business*,7(8):625–633.
- Hussein, S. Amanah, A.& Al–Yasser. A (2021), Role of Organizational Agility in Strategic Renewal of Organizations, *The Middle East International Journal for Social Sciences (MEIJSS)*, 3(1): 41-50.
- Jiménez,D.J., & Valle,R.S.,(2011), Innovation, organizational learning, and performance, *Journal of Business Research*, 64: 408–417.
- Manurung, A. & Kurniawan, R. (2021), Organizational agility: do agile project management and networking capability require market orientation?, *International Journal of Managing Projects in Business*, 15 (1):1-35.
- Mathiyakalan, S., Ashrafi, N., Zhang, W., Waage, F., Kuilboer, J.P. & Heimann, D. (15-18 May 2005),

- Defining business agility: an exploratory study, The 16th Information Resources Management Conference, San Diego, CA.
- Menon,S & Suresh, M.(2020), Factors influencing organizational agility in higher education, Benchmarking: An International Journal ,28(1): 307-332.
 - Nafei,W. (2016),Organizational Agility: The Key to Improve Organizational Performance, International Business Research, 9(3): 97-111.
 - Nejatian, M., Zarei,M., Nejati,M., & Zanjirchi,S (2018), A hybrid approach to achieve organizational agility: An empirical study of a food company, An International Journal, 25(1):201-234.
 - Ngoc, P.T.B. & Huy,T.Q.(2016), Organizational learning in higher education institutions: a case study of A public university in Vietnam, Journal of Economic Development, 18(2):88-104.
 - Overby, E., Bharadwaj, A., & Sambamurthy, V. (2006), Enterprise agility and the enabling role of information technology, European Journal of Information Systems, 15(2):120–131.
 - Park, Y. (2011). The Dynamics of Opportunity and Threat Management in Turbulent Environments: The Role Information Technologies, Doctor Dissertation, University of Southern California.
 - Pham, L.T., & Hoang, H.V., (2019), The relationship between organizational learning capability and business performance: The case of Vietnam firms, Journal of Economics and Development, 21(2):259-269.
 - Putri,D, & Mangundjaya,W.,(2020), Examining the Effects of Organizational Learning on Workforce Agility

- through Psychological Empowerment, Open Journal for Psychological Research, 4(2):85-94.
- Salim,M., & Sulaiman, M.,(2011), Organizational Learning, Innovation and Performance: A Study of Malaysian Small and Medium Sized Enterprises, International Journal of Business and Management, 6(12):118-125.
 - Sanchez,J.A., Vijande,M.L., & Gutiérrez,J.A., (2011),The effects of manufacturer's organizational learning on distributor satisfaction and loyalty in industrial markets ,Industrial Marketing Management, 40(4):624-635.
 - Schober,P., Boer,C. & Schwart,L.(2018), Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation,International Anesthesia Research Society,126(5): 1763-1768.
 - Senge,P.,(1990), The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization, Doubleday, New Work.
 - Senge,P.,(2006), The Fifth Discipline Fieldbook: strategies and Tools for Building a Learning Organization, New Work, second edition.
 - Shahrabi, B. (2012),The role of organizational learning and agility in change management in state enterprises: a customer-oriented approach, International Research Journal of Applied and Basic Sciences, 3(12):2540-2547.
 - Sherehiy, B.; Karwowski, W.& Layer, J. (2007). A review of enterprise agility: Concepts, frameworks, and attributes, International Journal of Industrial Ergonomics, (37):445–460.
 - Vaishnavi, V., Suresh, M. & Dutta, P. (2019), A study on the influence of factors associated with organizational

- readiness for change in healthcare organizations using TISM, Benchmarking An International Journal,26(4):1290-1313.
- Yeganegi, K., & Azar, M. (3-6 July 2012),The Effect of IT on Organizational Agility. The 2012 International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, Istanbul, Turkey.
 - Zainal,A,.Yousuf,H. & Salloum,S (2020), Dimensions of Agility Capabilities Organizational Competitiveness in Sustaining. The International Conference on Artificial Intelligence and Computer Vision (AICV2020), Academia Accelerating the world's research.
 - Zitkiene,R,. & Deksnys, M (2018), Organizational Agility Conceptual Model. Montenegrin, Journal of Economics,14(2):115-129