



القيادة الاستراتيجية في المنظمات السياحية - مدخل نظري

أ.د. دينا حامد جمال

الباحث باسم محمد ياسين

جامعة المستنصرية / كلية العلوم السياحية

DOI: [https://doi.org/10.36322/jksc.178\(B\).21527](https://doi.org/10.36322/jksc.178(B).21527)

الملخص :

يعد البحث محاولة جادة بأطار أكاديمي سعى منها الباحث الى توضيح القيادة الاستراتيجية - بوصفها متغيرا اساسيا في المنظمات السياحية اذ تم في هذا البحث ,توضيح القيادة الاستراتيجية في المنظمات السياحية من خلال اساس نظري مفاهيمي اعتمد فيه الباحث على احدث المصادر العلمية في هذا المجال وقد وضحنا في بحثنا الحالي اهم الركائز الاساسية للقيادة الاستراتيجية اذ تحدثنا عن المفهوم بشكل مفصل ثم انتقلنا الاهمية والاهداف وبعدها الخصائص .

الكلمات المفتاحية : القيادة الاستراتيجية – المنظمات السياحية

Strategic leadership in tourism organizations(a theoretical study)

Prof. Dr. Dina Hamed Jamal

Researcher Basem Mohammed Yassin

Al-Mustansiriya University / College of Tourism Sciences

Abstract

Research titled (Strategic Leadership in Tourism Organizations (A Theoretical Study)) which is a serious attempt within an academic framework in which the researcher sought to clarify strategic leadership - as a fundamental variable in tourism organizations. In this research, strategic leadership in tourism organizations was clarified through a theoretical, conceptual basis that was adopted. In it, the researcher has access to the latest scientific sources in this field. We have explained in our current research the most important basic pillars of strategic leadership, as we talked about the concept in detail, then we moved on to the importance and goals, then the characteristics, and then we clarified the





most important dimensions represented by (strategic direction, balanced organizational control, human capital development), organizational culture, and ethical practices) which are the dimensions most used by researchers

Keywords: strategic leadership - tourism organizations

المقدمة:

تعد القيادة الإستراتيجية في المنظمات السياحية ضرورة من ضرورات استمرار المنظمات واستدامتها؛ وذلك بتحقيق النمو المستدام وتعزيز الابتكار، وضمان النجاح على المدى الطويل في صناعة السياحة. من خلال الاستفادة من الموارد المتاحة واستخدامها الاستخدام الأمثل لضمان استدامتها، بالرغم من أهميتها ان المنظمات السياحية في البلدان النامية ما زالت تعاني من الضعف في قياداتها وذلك بسبب توليها من قبل غير المختصين ومن غير المهتمين في السياحة، اذ ان ذلك انعكس سلبا وبشكل مباشر على القطاع السياحي وجاءت دراستنا هذه للأمام بأهمية القيادة الاستراتيجية للمنظمات السياحي وبذلك بمدخل نظري اعتمد فيه الباحث على احدث المصادر العلمية بهذا الخصوص، اذ تعرف القيادة الاستراتيجية للمنظمات السياحية على أنها: قدرة المنظمات السياحية على تحديد الاتجاه الاستراتيجي من خلال الاستخدام الامثل للموارد المتاحة وتوجيه العاملين نحو تحقيق الأهداف المحددة. كما انها تشمل القدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية، والقدرة على التكيف والتفكير النقدي، والتواصل الفعال مع البيئتين الداخلية والخارجية، بهدف تحقيق النجاح الاستراتيجي المستدام.

مشكلة الدراسة:

ان القطاع السياحي ما زال يعاني من التهميش وقلة الاهتمام به وذلك على الصعيدين المحلي والعالمي مقارنة بباقي القطاعات الاخرى اذ ان القطاع السياحي ما زال يعاني من ندرة الدراسات التي تناولت القيادة الاستراتيجية للمنظمات السياحية، لذا يمكننا تحديد مشكلة الدراسة من خلال ملاحظة الفجوة العلمية والمتمثلة بقلة الدراسات النظرية التي تناولت هذا المتغير الحيوي للمنظمات السياحية، لذا يمكننا طرح التساؤل الرئيس الاتي: ما هي القيادة الاستراتيجية للمنظمات السياحية؟

اهمية الدراسة :

يمكن تحديد اهمية الدراسة فيما يلي :

١. تسليط الضوء على اهمية القيادة الاستراتيجية للمنظمات السياحية





٢. بناء اطار نظري معرفي بما يخص القيادة الاستراتيجية عن طريق تحديد المفاهيم بشكل مفصل، الالهية، الاهداف والخصائص
٣. جذب انظار الباحثين والمختصين الى اهمية القيادة الاستراتيجية في المنظمات السياحية
٤. تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في كونها تخصصت في القطاع السياحي وكذلك باعتمادها على احدث المصادر العلمية ذات الصلة
اهداف الدراسة :

فان الدراسة تهدف وبشكل اساسي الى توضيح ماهية القيادة الاستراتيجية للمنظمات السياحية وبشكل تفصيلي وباطار نظري يعتمد على احدث المصادر العلمية .
منهج الدراسة :

عكس المنهج البحثي افكار الباحث وفهمه للمشكلة وكيفية ايجاد الحلول لها. تستخدم العديد من الدراسات المنهج الوصفي لتحليل الظواهر والعوامل المؤثرة فيها من خلال الرصد والمتابعة بطرق متعددة. (عبد، ٢٠٢٢ : ١٢) لذا فان الباحث اعتمد في البحث الحالي على استخدام المنهج الوصفي لكونه يتناسب مع دراستنا الحالية.
هيكلية الدراسة:

سيتكون بحثنا الحالي من اربعة محاور وهي :

- المحور الاول : سنتناول فيه مفهوم القيادة الاستراتيجية للمنظمات السياحية
 - المحور الثاني : سنتناول فيه اهمية القيادة الاستراتيجية للمنظمات السياحية
 - المحور الثالث : سنتناول فيه اهداف القيادة الاستراتيجية للمنظمات السياحية
 - المحور الرابع : سنتناول فيه خصائص القيادة الاستراتيجية للمنظمات السياحية
- الاسهامات المعرفية السابقة :**

القياس، ٢٠٢٢	دراسة
العنوان	دور القيادة الاستراتيجية في ادارة الازمات (دراسة نظرية)
هدف الدراسة	هدفت الدراسة الى التعرف على طبيعة ادارة الازمات واتماط السلوك القيادي، من خلال التعرف على الازمات وادارتها واساليب التعامل معها
اهم نتائج الدراسة	تحفيز القيادات الاستراتيجية على ابتكار طرق ووسائل ابداعية في مجال اعمالهم في ادارة الازمات والادارة بالازمات
اهم توصيات الدراسة	-انشاء مراكز ابحاث متخصصة في ادارة الازمات وتراسها قيادات استراتيجية تهتم بالعد الاستراتيجية وتركز على الاستشراف والتنسيق بالازمات وتقديرها. -تشكيل وحدات متخصصة بادارة الازمات تقسم الى اختصاصات متعددة ومنها اقتصادية وسياسية واعلامية... الخ





تبادل الخبرات والتجارب بين القيادات الاستراتيجية من خلال الورش والندوات والدورات التخصصية في مجالات ادارة الازمات والادارة بالازمات	
---	--

دراسة	صالح جبر, ٢٠٢٣
العنوان	النظريات المفسرة للقيادة الاستراتيجية
هدف الدراسة	هدفت الدراسة الى التعرف على نظريات القيادة الاستراتيجية من خلال التعرف على تطور وتعاقب النظريات، فضلا عن بيان وتحليل ظاهرة القيادة وفقا لتلك النظريات المفسرة لها (الرجل العظيم، السمات، الموقفية، اتخاذ القرار، نظرية القيادة التحولية)
اهم نتائج الدراسة	قامت الدراسة بتوضيح النظريات التالية (الرجل العظيم، السمات، الموقفية، اتخاذ القرار، نظرية القيادة التحولية)
اهم توصيات الدراسة	أكدت الدراسة على أهمية فهم النظريات القيادية لما لها من أهمية كبيرة بين القائد والمنظمات من جهة والقائد والعاملين من جهة اخرى

دراسة	٢٠٢٣ et.a, Kanji
العنوان	PERFORMANCE IN THE THE EFFECT OF STRATEGIC LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL FINANCIAL INSTITUTIONS IN KENYA تأثير القيادة الإستراتيجية على التنظيم الأداء في المؤسسات المالية في كينيا
مكان الدراسة	المؤسسات المالية في كينا
حجم العينة	شملت العينة على ٣٠٥ مشارك في المؤسسات المالية في كينا
هدف الدراسة	هدفت الدراسة الى دراسة خصائص القادة الاستراتيجيين في المجال المالي المؤسسات في كينيا، فضلا عن تأثير القيادة الاستراتيجية في أداء هذه المؤسسات.
اهم نتائج الدراسة	وتظهر النتائج ان القادة الاستراتيجيين في المجال المالي تتمتع المؤسسات في كينيا بمهارات قوية في التعامل مع الآخرين، كما انها مبدعة ومبتكرة ومعتمدة القرارات الاستراتيجية لجعل منظماتهم قادرة على المنافسة. وتظهر النتائج أيضا أن الاستراتيجية للقيادة تأثير إيجابي وكبير على أداء المؤسسات المالية في كينيا.
اهم توصيات الدراسة	الاهتمام بالقيادة الاستراتيجية في المؤسسات المالية في بلدان مثل كينيا لأنها تلعب دورا حاسما في التنمية الاقتصادية.

دراسة	,2022 Kariuki, Muriithi
العنوان	تأثير القيادة الإستراتيجية على القدرة التنافسية للخدمات اللوجستية للشركات في كينيا Firms in Kenya Influence of Strategic Leadership on Competitiveness of Logistics
مكان الدراسة	شركات الخدمات اللوجستية في نيروبي بكينيا.
حجم العينة	عينة مكونة من ٣٠ موظفاً من كل شركة من الشركات اللوجستية المستهدفة البالغ عددها ٦٥ شركة
هدف الدراسة	كان الهدف الرئيسي للدراسة هو تحديد تأثير القيادة في القدرة التنافسية للشركات في قطاع الخدمات اللوجستية في كينيا. الجنرال وكان الهدف من هذه الدراسة بالتالي تحديد تأثير القيادة الاستراتيجي، بما في ذلك التوجيه الاستراتيجي والرقابة الاستراتيجية وبناء القدرات والتنظيمية
اهم نتائج الدراسة	أشارت النتائج الى أن القيادة الإستراتيجية أثرت بشكل ملحوظ على القدرة التنافسية للشركات في قطاع الخدمات اللوجستية في كينيا.
اهم توصيات الدراسة	أوصت الدراسة بضرورة أن يكون لدى الشركات العاملة في قطاع الخدمات اللوجستية مواصفات محددة للغاية وأهداف قابلة للقياس واضحة للجميع في المنظمة، والضوابط الداخلية تضمن الأخطاء ويتم إزالة الأخطاء ومراعاة إجراءات التشغيل القياسية.





المحور الاول : مفهوم القيادة الاستراتيجية للمنظمات السياحية

تعد القيادة الاستراتيجية هي نهج يركز على توجيه المنظمة والعاملين لتحقيق رؤيتها وأهدافها الاستراتيجية. إذ تتطلب القيادة الاستراتيجية فهمًا عميقًا للبيئة الخارجية والتحديات التي تواجه المنظمة، بالإضافة إلى تحليل القدرات والموارد الداخلية. تعتمد هذه القيادة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية الصائبة وتوجيه الفرق والموظفين بشكل ملائم لتحقيق النتائج المرجوة. بهدف تحقيق التميز والابتكار والتكيف مع التغيرات في السوق والمحافظة على ميزة تنافسية قوية.

واستناداً إلى الاطلاع على العديد الدراسات والأبحاث العلمية، وفقاً لتوجيهات الباحثين والكتاب، وقد تم تصنيف مفهوم القيادة الاستراتيجية إلى خمسة اصناف رئيسة بحسب رأي الباحثين، فقد اتجه باحثو التصنيف الأول الى تعريف القيادة الاستراتيجية على انها: (القدرة على وضع الاهداف و التوقعات والتصورات) فذهب (صويص واخرين, ٢٠٢١: ٨٨) بانها " القدرة على التوقع والرؤية والمحافظة على المرونة، وتمكين الآخرين من إحداث التغيير الاستراتيجي متى أفضت الحاجة، وأنها تعني الإدارة من خلال الآخرين إدارة المنظمة ككل بدل إدارة الوحدات الوظيفية الفرعية، وتعني التعامل مع التغيير الذي يزيد من الوضع التنافسي الحالي والمستقبلي"

وعدها كل من (النشمي واخرين, ٢٠٢٢: ٦) (المياي واخرين, ٢٠٢٢: ٤٩٧) بأنها "قدرة الشخص على التوقع والتصور وابقاء المرونة والتفكير بشكل إستراتيجي، والعمل مع الآخرين لبدء التغييرات التي ستخلق مستقبلاً قابلاً للنمو والازدهار للمنظمة" وبين (ياسين واخرين, ٢٠٢٢: ٣): بأنها القيادة التي تمتلك تصوراً للمستقبل المنشود للمنظمة، ومدى قدراتها على توجيه واستثمار البيئة الداخلية والخارجية نحو تحقيق الهدف أو الرؤية. و اضاف (الرقب, ٢٠٢٢: ٦٨) "القدرة على وضع المؤسسة في المستقبل من خلال توجيه المؤسسة نحو تنفيذ الخطة الاستراتيجية وتبني ممارسات استراتيجية حقيقية عبر الاستجابة السريعة لكافة المتغيرات والتطورات البيئية المتسارعة ورغبات الأطراف ذات العلاقة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة". وذكر (هشام واخرين, ٢٠٢٣: ٦١٢) أن القيادة الاستراتيجية هي " العملية يتم من خلالها تصور لمستقبل المؤسسة ووضع الرؤية المستقبلية المخطط لها، وبالتالي إحداث التغييرات الضرورية في حاضرها، ويتم ذلك من خلال التعاون بين جميع المؤسسة وتنظيم وحشد الموارد البشرية والمادية مع توفير المعلومات، فهي تمثل قدرة القادة على التفكير، وحسن التصرف وتحفيز العاملين والتواصل معهم" ووضح (العامر, ٢٠٢٣: ٤) هي: "تلك الأفعال والقرارات المتعلقة بتحديد وتنفيذ الرؤية المستقبلية والتوجه طويل الأمد للمنظمة في ضوء اعتبارات البيئة الداخلية





والخارجية من خلال الاستغلال الأمثل للموارد وإمكانات المنظمة البشرية والمادية، بما يكفل تحقيق الأهداف الموسوعة والارتقاء بأداء المنظمة والمحافظة على بقائها واستمرارها" وينظر (سلام وآخرون، ٢٠٢٣ : ١٠١) الى القيادة الاستراتيجية بأنها مجموعة من القدرات التي تمكن من إحداث التغيير بفعالية، و القدرة على التنبؤ والتصور والحفاظ على المرونة وتمكين الآخرين لتحقيق التغيير الاستراتيجي، مع ضرورة وضع رؤية مشتركة لمجموعة من الأفراد وتمكينهم من تحقيق تلك الرؤية. اما باحثو التصنيف الثاني فقد ذهبوا الى انها : (القدرة على التأثير في العاملين وتحفيزهم) : اذ يعتقد بعض الباحثين أن تأثير القائد يتأتى من السلطة الذي يملكها والتي تدفع التابعين للقيام بالأعمال بطريقة معينة اذ عرفها (العازمي، ٢٠٢١ : ١٢٢) "عملية تشكيل رؤية المستقبل، وتوصيلها إلى المرؤوسين، وتحفيزهم، ودمج ذلك في استراتيجية داعمة للتغيير مع الرؤساء والمرؤوسين" وفي ذات السياق عرفها (الحبسي، ٢٠٢١ : ٦) بأنها" القيادة التي تتضمن الإدارة من خلال الآخرين لمساعدة المنظمات على مواجهة التغيير المتسارع الذي تنطوي عليه بيئة الأعمال في ظل أحداث العولمة المتلاحقة" في حين اشار (جالودي وآخرون، ٢٠٢١ : ٣١٤): بأنها القدرة على التأثير على الأفراد العاملين وتنفيذ التغيير التنظيمي اذ يقوم القادة الاستراتيجيون بإنشاء هيكل تنظيمي وتخصيص الموارد والتعبير عن الرؤية الاستراتيجية كما ان الهدف الرئيسي للقيادة الاستراتيجية هو الإنتاجية الاستراتيجية. ويرى (جهيد، ٢٠٢٢ : ١٥٠) الى ان القيادة الاستراتيجية بأنها القدرة على التأثير والعملية التي تسهل وتولد أداء فريق الإدارة العليا لتحقيق أهداف وغايات التنظيم وذهب (البفور، ٢٠٢٢ : ١٠٢) الى عدها "القدرة الفائقة على توحيد، وتنسيق الرقابة على الآخرين بقصد تحقيق هدف عام للمنظمة وذلك عن طريق التأثير والنفوذ على المرؤوسين ليتبعوا رئيسهم عن رضا وإقناع" و اشار (حسن وآخرون، ٢٠٢٢ : ٥) الى انها "تلك العملية التي تمتلك من خلالها الإدارة العليا للمنظمة رؤية ورسالة وتأثير على الآخرين من خلال التركيز عليهم والقيام بتنفيذ تلك الرؤية لتحقيق أفضل أداء يكون محفزاً على التغيير ويحافظ على الاستمرارية". وفي ذات السياق عرفها (العمار وآخرون، ٢٠٢٣ : ٤٥٩) " امكانية التأثير وتحفيز العاملين لأخذ زمام المبادرة لتحسين مدخلات المنظمة لأعداد مستقبل أفضل للمنظمة " اذ بين (هشام وآخرون، ٢٠٢٣ : ١٦١) "تلك الأفعال التي تركز بشكل كبير على تحديد التوجه الطويل الأمد والرؤية الاستراتيجية، وإيصال هذه الرؤية إلى الجهات ذات العلاقة، كما تركز على الولاء والتأثير والقوة اللازمة لإدراك هذه الرؤية وتحقيقها، وإلهام الآخرين للتوجه نحو الاتجاه الصحيح" كما عرفها (الجميل، ٢٠٢٣ : ٢٨٣) بانها "الوظائف والمهام التي يؤديها الأفراد في المستويات العليا للمنظمة





المديرون العاملون والرؤساء التنفيذيون، من أجل توجيه وتحفيز وتطوير العاملين وتأثرهم بالقرارات التي تعمل على نجاح المنظمة" ووضحها (صالح واخرين, ٢٠٢٣: ٣٩٤) بأنها " ما يمتلكه القائد من صفات وقدرات تمكنه التأثير في المرؤوسين وتوجيه نشاطاتهم من اجل تحقيق الأهداف، فهي فن توجيه الأفراد والجماعات، وتنسيق جهودهم وحفزهم للوصول إلى النتائج المطلوبة، وهي دور اجتماعي يقوم به القائد عند تفاعله مع أفراد الجماعة التي يقودها، بحيث يؤثر فيهم، ويوجه سلوكهم لتحقيق أهداف الجماعة" وفي نفس السياق عرفها (احمد واخرين, ٢٠٢٣: ١٧٦) بانها "القيادة التي تؤثر على قدرات العاملين وإدارة رأس المال البشري عبر الهيكل التنظيمي لتحقيق الرؤية الاستراتيجية وتخصيص الموارد لتجسيدها على أرض الواقع" وعرفها(رحمون, ٢٠٢٣: ١٨٦) بأنها "عملية جعل العاملين يبذلون قصارى جهدهم من اجل تحقيق النتائج المرغوبة وهي بذلك تنطوي على تطوير رؤية مستقبلية للمنظمة اضافة إلى تحفيز العاملين على تحقيقها" ووضح(حسين واخرين, ٢٠٢٣: ٥٥) "هي القدرة على التأثير على الآخرين لاتخاذ قرارات يومية طواعية تعزز قابلية المنظمة على المدى الطويل مع الحفاظ على استقرارها المالي قصير الأجل".

اما باحثو التصنيف الثالث فقد رءوا ان القيادة الاستراتيجية تتمثل في (القدرة على التغيير) وفي هذا السياق فقد وبين (علي واخرين, ٢٠٢٠: ١٨٩) بانها القيادة التي يكون لها السبق والقدرة على التخيل والتصور المستقبلي، وايضا بناء المرونة ودعم الآخرين نحو خلق التغيير الاستراتيجي الضروري والمطلوب في المنظمة" وعرفها (العبادي واخرين, ٢٠٢٠: ٣٨٣) بانها "قدرة الفرد على التنبؤ والحفاظ على المرونة والتفكير الاستراتيجي والعمل مع الآخرين لبدء التغييرات التي من شأنها ان تخلق مستقبل مستدام للمنظمة" ووضحها (حسين واخرين, ٢٠٢١: ٤٨) بانها " مجموعة من الأشخاص من الإدارة العليا ، والإدارة الوسطى ، والإدارة التشغيلية والذين لديهم القدرة على تقدير وتصوّر المستقبل وإحداث التغيير الاستراتيجي الضروري من خلال دعم الآخرين وباستخدام السلطة الرسمية عند الضرورة" في حين عرفها (حسن واخرين, ٢٠٢٢: ٥) بانها "قدرة المنظمة على تحديد الرؤية والرسالة وترجمتها إلى أفعال وتحقيق تغيير أو تحول في اتجاه المنظمة" وأشار (فاروق, ٢٠٢٣: ٣٠١) الى عدها "القيادة التي لديها القدرة الفائقة على التفكير الاستراتيجي والرؤية المستقبلية للمنظمة، والقدرة على التأثير في الآخرين واستنهاض هممهم واستثارة قوى الابداع والابتكار الكامنة بداخلهم، وتمكينهم من إحداث التغيير الاستراتيجي للوصول بالمنظمة الى قمة النجاح، في ظل التغييرات البيئية المختلفة" وبين(هشام واخرين, ٢٠٢٣: ١٦٢) القيادة الاستراتيجية بانها القيادة التي تتضمن مجموعة





من الممارسات التي تبني قدرة المؤسسة على التغيير. إذ اقتر حوا أربعة عناصر تطور وتحافظ على هذه المقدره، وتتضمن الالتزام بغاية المؤسسة و تركيبة فريق الإدارة العليا و القدرات والدوافع أو المحفزات الداخلية للأفراد في جميع أنحاء المؤسسة فضلا عن اختيار الاستراتيجية التي تمكن المؤسسة من التقدم والتميز .

اما باحثو التصنيف الرابع فقد عرفوا القيادة الاستراتيجية بانها (القدرة على اتخاذ القرارات) فقد عرفها (علي واخرين, ٢٠٢٠ : ١٨٨) "قدرة وامكانية القائد ذو الخبرة الذي يرأس القمة ويعتمد على حكمته ورؤيته لابتكار الخطط وتنفيذها واتخاذ القرارات في بيئة استراتيجية متقلبة وحالة الغموض وعدم التأكد" وذهب (السنهوتي, ٢٠٢٢ : ٢٢٢) بأنها "القدرة على صناعة قرارات منطقياً حول الغايات، والأفعال، والتكتيكات في بيئات الغموض أو عدم التأكد " وذكروا(اللواتية واخرين, ٢٠٢٢ : ١٣٢) بأنها" القدرة على صناعة القرارات منطقياً حول الغايات (الأهداف)، والطرق (الاستراتيجيات)، والوسائل (الإجراءات) في بيئات الغموض أو عدم التأكد" وعرفها (حسين واخرين, ٢٠٢٣ : ٥٥) بانها "القدرة على التأثير على الآخرين لاتخاذ قرارات يومية طواعية تعزز قابلية المنظمة على المدى الطويل مع الحفاظ على استقرارها المالي قصير الأجل" وأشار (جبر واخرين, ٢٠٢٣ : ٦٠٢) الى انها "تلك القيادة التي تقوم باتخاذ قرارات واسعة التأثير في بيئة مختلفة الثقافات والقادرة على وضع رؤية المنظمة موضع التنفيذ" وفي ذات السياق عرفها(نشوان واخرين, ٢٠٢٣ : ٣٠١) بانها"القيادة التي تركز على بعدين رئيسيين هما قدرة القادة في المستويات العليا على دفع المؤسسة نحو النجاح, وقدرتهم على اتخاذ القرارات الاستراتيجية"

في حين ذهب باحثو التصنيف الخامس الى انها صنفت الى انها) تحقيق وخلق ميزة تنافسية للمنظمة) إذ عرفها (عبدالله, ٢٠٢٠ : ٤٤٣) بانها القدرة على استنباط المستقبل، والتفكير الاستراتيجي، والحفاظ على المرونة، وبدء التغيير بهدف خلق مزايا تنافسية لمنظمات الأعمال في المستقبل" وأشار (حسين واخرين, ٢٠٢٠ : ٥) بانها "مجموعة من القرارات والأفعال التي يمارسها شخص ما والتي تسهم في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمنظمة " وذهب (حسين واخرين, ٢٠٢١ : ٤٩) الى وصفها "البوتقة التي تتفاعل داخلها مجموعة ادوار او ممارسات يقوم بها القائد الاستراتيجي وتعمل على تحفيز العاملين لتحقيق خطط المنظمة وتصوراتها المستقبلية التي تؤدي الى تحقيق أهدافها وفرض ميزتها التنافسية بين اقرانها." وذهب (احمد, ٢٠٢١ : ٦٣٠) الى انها "القدرة على تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، وتوجيه جهود الأفراد وفرق العمل نحو رؤية استراتيجية واضحة ومحددة والعمل على إحداث تغيير





استراتيجي يمكن من خلاله تحقيق ميزة تنافسية مستدامة" وفي ذات السياق اشار (الغريب, ٢٠٢٢: ٢٣٢) بأنها هي القدرة على التوجه الإستراتيجي بالشركة، وبناء رؤية حاملة، وحشد كافة الموارد والأعضاء لتحقيق تلك الرؤية، بما يضمن تحقيق الميزة التنافسية المستدامة . في حين اشار (رحمون, ٢٠٢٣: ١٨٦) الى أن القيادة الإستراتيجية هي "عملية تتصل بتحقيق الميزة التنافسية قياساً بالمنافسين، كما وأنها نتاج عملية الإدارة الإستراتيجية لا بديلاً عنها" وذهبوا (محي الدين واخرين, ٢٠٢٣: ٤٨٨) الى عدها : قدرة الإدارة العليا على دراسة مستقبل المنظمة من خلال الرؤية واستغلال الكفاءات وتوجيههم نحو الأهداف الاستراتيجية، من خلال إحداث تغيير استراتيجي يمكن من خلاله تحقيق ميزة تنافسية. وبينها (محمد واخرين, ٢٠٢٣: ١٩٥) على انها "عملية صياغة الرؤية المستقبلية وتوصيلها للموظفين وتشجيعهم والعمل على إثارة دافعيتهم نحو تنفيذ الاستراتيجية، وتركز القيادة الاستراتيجية على تبني استراتيجية الإبداع في القرن الحادي والعشرين لتحقيق الميزة التنافسية والمحافظة عليها" ووضحها (عبدالنعيم, ٢٠٢٣: ١٤٨) "قدرة القائد على تطوير رؤية مستقبلية للمنظمة وتوضيحها للموظفين لتحقيق تغيير استراتيجي، والعمل على تهيئة كافة الموارد المتاحة لتحقيق تلك الرؤية واكتساب ميزة تنافسية مستدامة" وعرفها (زابي واخرين, ٢٠٢٣: ٤٧٩) "القيادة الاستراتيجية هي التي تقوم بصياغة الاستراتيجيات من أجل زيادة أداء المنظمة، وقيمتها مما يؤدي إلى تفوق المنظمة على منافسيها" وينظر اليها (العمار واخرين, ٢٠٢٣: ٤٥٩) بانها "الافعال القادرة على خلق ميزة تنافسية مستدامة من خلال الادارة الفاعلة لعملية صنع الاستراتيجية " وفي ذات السياق عرفها (العامري واخرين, ٢٠٢٣: ٥) "عملية صياغة الرؤية المستقبلية وتوصيلها للموظفين، وتشجيعهم وإثارة دافعيتهم نحو تنفيذ هذه الاستراتيجية وتبني استراتيجية الإبداع في القرن الحادي والعشرين لتحقيق الميزة التنافسية والمحافظة عليها" ويرى (الخفاجي واخرين, ٢٠٢٣: ٨) بانها "الألية التي من خلالها تستثمر المنظمة مزاياها التنافسية الحالية بينما لا تزال تبحث عن فرص جديدة، وصولاً إلى تحقيق إداء متفوق من خلال الابتكار والتعلم قياساً بالمنظمات المنافسة لها" وذهب (جبر واخرين, ٢٠٢٣: ٦٠٢) الى تعريفها بأنها "القيادة التي تتميز بالفكر والرؤية اللذان يسهمان في استشراف المستقبل والتهيؤ له بما يوائم متغيرات البيئة الخارجية المختلفة، وذلك عبر الاستثمار الامثلة لكافة القدرات المتاحة المادية والمعنوية مع التركيز على المواهب البشرية والعمل على التطوير المستمر من خلال الابتكار والابداع وصولاً للأهداف المتجددة التي تبقي المنظمة في وضع التميز التنافسي"





من خلال ما تقدم نستنتج من تصنيفات القيادة الإستراتيجية بأنها قدرة القادة على تصور المستقبل، والتفكير بشكل استراتيجي، وبدء وتنفيذ التغييرات الضرورية داخل المنظمة. وذلك من خلال التأثير على الآخرين، ووضع رؤية مشتركة، وتمكين العاملين من تحقيق تلك الرؤية. بالإضافة إلى ذلك، تتضمن القيادة الإستراتيجية الالتزام بهدف المنظمة، وتكوين فريق الإدارة العليا، والقدرات الداخلية ودوافع الأفراد، واختيار استراتيجيات التقدم والنجاح التنظيمي. وهناك بعض النقاط المشتركة التي اتفق عليها الباحثين في تعريف القيادة الاستراتيجية تتضمن الآتي:-

1. تحديد الأهداف والتوقعات والتصورات لرسم مستقبل خيالي وإحداث التغيير الاستراتيجي الضروري في المؤسسات.
2. تتطلب إدارة المنظمة ككل بدلاً من إدارة الوحدات الوظيفية الفرعية والتعامل مع التغيير لزيادة الوضع التنافسي الحالي والمستقبلي.
3. فن القدرة على التوقع والتصور والحفاظ على المرونة والتفكير الاستراتيجي والعمل مع الآخرين لبدء التغييرات التي من شأنها خلق مستقبل قادر على النمو والازدهار للمنظمة.
4. يستخدمها القادة لمواجهة التحديات والأزمات بفعالية عالية وتحقيق أهداف استراتيجية واضحة للمنظمة.

ومن خلال ما تقدم يمكننا تعريف القيادة الاستراتيجية على انها:

(قدرة المنظمات السياحية على تحديد الاتجاه الاستراتيجي من خلال الاستخدام الامثل للموارد المتاحة وتوجيه العاملين نحو تحقيق الأهداف المحددة، كما انها تشمل القدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية، والقدرة على التكيف والتفكير النقدي، والتواصل الفعال مع البيئتين الداخلية والخارجية، بهدف تحقيق النجاح الاستراتيجي المستدام)

المحور الثاني: اهمية القيادة الاستراتيجية للمنظمات السياحية

تأتي أهمية القيادة الاستراتيجية للمنظمات السياحية من طبيعة البيئة التي تحيط بها ، والتي تتميز بحالة من الغموض والتعقيد وعدم التأكد والاضطراب والتغير المستمر، فضلاً على المنافسة الشديدة في هذا القطاع (عبدالرزاق واخرين, ٢٠٢١ : ١٥٠) , اذ تسعى كل دولة للظفر بالحصول على اكبر حصة سوقية من هذا القطاع الحيوي, لذا وإحراز ذلك لا بد من العمل على توفير قيادة استراتيجية تعمل على تحقيق التميز والتفرد وصياغة استراتيجية تعنى بتعزيز القدرة التنافسية (الزهراني, ٢٠٢٠ : ٧) من





خلال وضع رؤية مستقبلية تسير عليها المنظمة للوصول الى الميزة التنافسية المستدامة (جبر واخرين, ٢٠٢٣: ٦٠٣)

ويرى (الغزاوي واخرين, ٢٠٢٢: ١٠٦) ان اهميتها تكمن في قدرتها على التحكم بالأعمال الرقابية داخل المنظمات, في حين ذهب (جهيد, ٢٠٢٢: ١٥١) الى انها تؤدي في اتخاذ القرارات المناسبة لمواكبة التغيير الاستراتيجي وفي ذات السياق ذكر (طالب واخرين, ٢٠٢٢: ١٤٠) ان اهميتها تكمن في العمل على دعم النقاط الإيجابية في المنظمة وتقليص الجوانب السلبية قدر الإمكان. إضافة الى تنمية رأس المال المعرفي من خلال تعزيز المورد البشري وتحسين استغلاله والحفاظ عليه وتهيئة الظروف المناسبة لتنمية وبناء رأس المال المعرفي وتعزيز القدرات المؤسسية والتعلم المستمر داخل المنظمة. (هشام واخرين, ٢٠٢٣: ٦١٣), **وصنع ثقافة تنظيمية مرنة** من خلال تصميم هياكل تنظيمية ملائمة واعتماد أساليب إدارة فعالة والعمل على التحسين والتطوير المستمر. بالإضافة إلى ذلك, يمكن توزيع المهام وتفويض السلطات بشكل مناسب كل ذلك يؤثر في تشكيل القيم والسلوكيات التي تنشأ داخل المنظمة. (عبدالنعيم, ٢٠٢٣: ١٧٠)

اذ تعد القيادة الاستراتيجية العمود الفقري ورأس الهرم في المنظمات السياحية و اساس ديمومتها (كاظم, عليوي, ٢٠٢٢: ٢٥٧٤) وتوضح اهميتها للمنظمات السياحية في كل مما يأتي:

١. **تعزيز الالتزام بالنموذج الاخلاقي:** اذ ان القيادة الاستراتيجية في المنظمات السياحية تعمل على تعزيز الالتزام بالنموذج الاخلاقي للعلاقات الداخلية بين العاملين سواء في البيئة الداخلية او الخارجية . (ابو الوفا واخرين , ٢٠٢٠: ٣٦٦)
٢. **جذب واستقطاب الكفاءات:** تهتم القيادة الاستراتيجية بجذب واستقطاب الكفاءات والقدرات الإدارية والفنية الماهرة وتطوير قدراتهم لتعزيز القدرات ومواجهة المشاكل في الظروف الحرجة والتحديات المستقبلية برؤية واضحة وتفكير إبداعي, مع مراعاة الظروف المحيطة وبما يتناسب مع طبيعة المنظمات السياحية. (علي واخرين, ٢٠٢٠: ١٩٠)
٣. **الاستجابة السريعة:** اذ تظهر اهمية القيادة الاستراتيجية في القدرة على التكيف والاستجابة بسرعة للتغيرات البيئية المتسارعة التي تحدث يوميا في عالم السياحة, وخاصة في ظل توسع العولمة وتعقيداتها. تعتبر الاستجابة السريعة أمراً حاسماً لنجاح المؤسسات في البقاء على قيد الحياة والتنافس في القطاع السياحي. (القيسي, ٢٠٢٢: ٦٩)





٤. **-تطوير الأداء :** تعد القيادة الاستراتيجية السياحية عنصراً حاسماً في تحقيق تطوير الأداء ، حيث يتم استخدامها لإدخال التغييرات اللازمة لتحسين أداء العاملين. تشمل عملية إدارة وتقويم وتطوير الأداء العمليات التي تتبعها القيادات الاستراتيجية، لتحليل أداء العاملين، وتحديد نقاط القوة والضعف، وتطوير خطط تحسين الأداء، وتنفيذها، ومراقبة تقدمها. يتطلب تطوير الأداء وجود قيادات استراتيجية قادرة على توجيه وتحفيز العاملين، وتوفير التدريب والموارد اللازمة لتحقيق أهداف التطوير. (القيسي، ٢٠٢٢: ٦٩)

٥. **-التوفيق بين حاجات الأطراف المختلفة :** تتمثل أهمية القيادة الاستراتيجية في قدرتها على التوفيق بين الحاجات المختلفة لأصحاب المصلحة، حيث تسعى لإرضاء جميع الأطراف حتى في حالة تعارض رغباتهم. وتحرص القيادة الاستراتيجية على تحقيق التوازن الاستراتيجي للتطلعات والحاجات المتقاطعة بين الأطراف المختلفة. إذ ان القطاع السياحي متعدد المستفيدين وهنا يجب ان تظهر حكمة القائد في الموازنة بين هذه الاطراف (اللامي واخرين، ٢٠٢٢: ٦)

٦. **-مصدرا مهما للإبداع والابتكار التنظيمي :** اذ تعتبر القيادة الاستراتيجية مصدراً مهماً للابتكار والإبداع التنظيمي وكسر الجمود التنظيمي الذي يحدث في المنظمات السياحية، وذلك بفضل قدراتها المعرفية ورؤيتها المستقبلية، فعندما يتمتع القادة الاستراتيجيون بقدرة على استيعاب المعلومات وتحليلها بشكل صحيح، وفهم الاتجاهات السوقية والتكنولوجية، يمكنهم توجيه المؤسسة نحو الابتكار والتجديد. وبفضل رؤيتهم المستقبلية، يمكن للقادة الاستراتيجيين أن يتخذوا قرارات جريئة ويتحملوا المخاطر لتحقيق التغيير وكسر الجمود القائم. وبهذا الشكل، تصبح القيادة الاستراتيجية مصدراً هاماً للابتكار والإبداع في المؤسسة. (معتوق واخرون ، ٢٠٢٢ : ٢٣١)

٧. **-تحقيق النجاح والازدهار:** وذلك من خلال بناء استراتيجية مؤسسية تهدف إلى تحقيق النجاح والازدهار الاستراتيجي على المدى الطويل، والتي بدورها تساعد في تعزيز بناء الميزة التنافسية المستدامة . (النشمي واخرين، ٢٠٢٢ : ٧)

٨. **-ادارة الموارد:** تتمثل في تدبير وإدارة الموارد المؤسسية الضرورية للمنظمات السياحية (المالية والمادية والبشرية) كجزء جوهري من عمليات تغيير استراتيجي ومتكامل، والقيام بذلك على نحو فعال ربما يشكل تحدياً في أوقات تراجع وتقلص الموارد. (السنهوتي، ٢٠٢٢: ٢٢٣)

٩. **-فهم البيئة الداخلية والخارجية:** تتمثل أهمية القيادة الاستراتيجية في رصد وفهم البيئة الداخلية والخارجية المحلية والعالمية للمنظمة على المستوى المحلي والعالمي. هذا يساعد في اتخاذ قرارات





صائبة بشأن جدوى الاستثمارات والأنشطة التي تقوم بها المؤسسة، وزيادة المرونة للتكيف مع التحديات والفرص البيئية (رحمون، ٢٠٢٣: ١٨٧). فضلا عن مساهمة القيادة الاستراتيجية في توفير تفسيرات منطقية وملائمة للاضطراب والغموض في البيئة، وتعمل على تقديم رؤية تمكن المنظمة من التطور والنمو بما يناسب المنظمة السياحية.

١٠. -إدارة المنظمة ككل: تتضح أهمية القيادة الاستراتيجية في إدارتها للمنظمة ككل وليس التركيز على إدارة الوحدات الفرعية، بالإضافة إلى ذلك، تساعد المنظمة السياحية في التغلب على التحديات الحادة التي تواجهها في سوق المنافسة المعقدة من خلال نظرتها الشاملة للبيئة الداخلية والخارجية. (حسين واخرين، ٢٠٢٣: ١٩٥)

بناء على ما سبق نستنتج ان القيادة الإستراتيجية تعد أمراً بالغ الأهمية للمنظمات في تحقيق النجاح والازدهار على المدى الطويل من خلال تعزيز العمل الجماعي، وجذب وتطوير العاملين ذوي الكفاءات، والتوفيق بين احتياجات الأطراف المختلفة. كما أنها تلعب دوراً حيوياً في خلق الثقافة التنظيمية، وتشجيع الابتكار والإبداع، وإدارة رأس المال المعرفي. بالإضافة إلى ذلك، تعد القيادة الإستراتيجية أمراً أساسياً في الاستجابة السريعة للتغيرات البيئية، وقيادة تطوير الأداء، وإدارة المنظمة ككل، وفهم البيئة الداخلية والخارجية مع تعزيز العلاقات الداخلية الأخلاقية.

ومن خلال ما تقدم نرى ان أهمية القيادة الاستراتيجية تتضح من خلال :-

- ١- بناء التحالفات الاستراتيجية مع المنظمات السياحية الأخرى العربية والعالمية
- ٢- توفير الاتجاه والتوجه الاستراتيجي للمنظمة، حيث تعمل على تحديد الرؤية والرسالة الواضحة والقوية التي تتوافق مع الأهداف والاستراتيجيات المطلوبة.
- ٣- تساعد في توجيه الجهود والموارد نحو تحقيق هذه الأهداف وتحقيق التميز التنافسي.
- ٤- تساهم في تعزيز التفاهم والتواصل داخل المنظمة السياحية وتعزيز الروح الفريق والتعاون.
- ٥- تساعد في التكيف مع التغيرات البيئية والتحديات الجديدة، وتعزز الابتكار والتطوير المستمر. فهي تساهم في تحقيق النجاح الاستراتيجي المستدام للمنظمة وتحقيق أهدافها وغايتها المستقبلية.

المحور الثالث : اهداف القيادة الاستراتيجية للمنظمات السياحية

تعد القيادة الاستراتيجية أحد العناصر الأساسية في نجاح المنظمات السياحية ، حيث تهدف إلى تحديد الرؤية والتصور الاستراتيجي للمنظمة وتوصيل تلك الرؤية الى العاملين (احمد واخرون، ٢٠٢٣ : ١٨٤) وتحديد الأهداف والخطط الاستراتيجية التي تساهم في تحقيقها، والعمل على توجيه الافراد





ومختلف الموارد والامكانيات نحو تحقيق لاداء التنظيمي المتفوق والمستدام والتكيف مع الظروف الداخلية والخارجية (العامر, ٢٠٢٣: ٦), بالإضافة إلى ذلك، تعمل القيادة الاستراتيجية إلى تحقيق المرونة المتوازنة لمواجهة التحديات وخلق ثقافة الابداع والابتكار داخل المنظمة (مرزوقي واخرين, ٢٠٢٢: ١١)، وذلك من خلال تشجيع التفكير الإبداعي وإبراز قوى كل فرد في المنظمة. ويمكن تحديد اهداف القيادة الاستراتيجية للمنظمات السياحية فيما يلي :

١. صياغة وفهم الأهداف الاستراتيجية للمنظمة : وذلك بصياغتها بوضوح وتحديد الوسائل المثلى لتحقيقها في أقل وقت وبأقل تكلفة عن طريق تحليل الأهداف وتوفير الموارد والقدرات اللازمة، يمكن للقيادة تحديد الطرق الأمثل لتحقيق الأهداف وتحقيق النجاح بكفاءة وفعالية. هذا يساعد على تحقيق النتائج المرجوة وتحقيق التميز المنظمي . (الفرحاد, ٢٠٢٠: ١٢)

٢. التعامل مع المستقبل ومتغيراته بمرونة: من خلال تحليل البيانات والتغيرات في السوق ، اذ يمكن للقيادة تطوير الاستراتيجيات والعمليات بمرونة عالية للتكيف مع التغيرات السريعة في البيئة الخارجية. هذا يساعد على تحقيق النجاح والتميز في ظل التغيرات المستمرة في السوق والتكنولوجيا. (ابوالوفا واخرون, ٢٠٢٠: ٣٦٦)

٣. تمكين الأفراد من قيادة أنفسهم وفهم اعمالهم: من خلال توفير الدعم والتوجيه والتدريب للأفراد، يمكن للقيادة تمكينهم من تطوير مهارات القيادة الشخصية والتعرف على تأثير أفعالهم على المنظمة بأكملها. هذا يساعد على تحقيق تطور مستمر والارتقاء بالأفراد والمنظمة نحو النجاح الاستراتيجي المستدام . (الفرحاد, ٢٠٢٠: ١٢)

٤. إحداث التغيير في المنظمة : من خلال قدرة القائد الاستراتيجي على تحديد الحاجة الى التغيير في المنظمة. ويشمل التغيير الهيكلي والسياسات والانظمة والتكنولوجيا، وطرق أخرى لتحسين الإنتاجية وتحفيز العاملين على الحماس للتغيير. كما يجب على القائد الاستراتيجي أن يشارك التابعين باستمرار في عملية التغيير وأن يهدف إلى تحسين التميز في المنظمة والحفاظ عليه في بيئة تنافسية، بالإضافة إلى تعزيز مهارات وكفاءات الموظفين الأساسية. (صالح واخرون, ٢٠٢١: ١٥١)

٥. تطوير أدوات الإنذار المبكر: واستخدامها في الوقت المناسب للتصدي للمشكلات التي قد تواجه المنظمات : من خلال مراقبة البيانات والاتجاهات وتحليل المخاطر، يمكن للقيادة التنبؤ بالمشكلات المحتملة والتحرك مبكرًا للتغلب عليها من خلال استخدام استراتيجيات مواجهة الازمات المناسبة. (النشمي واخرون, ٢٠٢٢: ٧)





٦. توجيه المنظمة وتحفيز العاملين للعمل نحو تحقيق أهدافها : من خلال إعطاء الاتجاه والرؤية الواضحة للمنظمة وتوجيه الجهود والطاقات نحو تحقيقها. كما يشجع قادة الشركات على تحفيز وتحفيز الفريق والموظفين للعمل بكفاءة وفعالية في هذا الاتجاه، مما يساعد على تحقيق النجاح والتميز للمنظمة. (حسين وآخرون, ٢٠٢٣: ٥٦)
٧. بناء ثقافة تنظيمية تدعم تنفيذ الاستراتيجية : من خلال تعزيز قيم مثل الأخلاق والابتكار والتكيف، يمكن للقادة تحفيز وتوجيه الأفراد للعمل على تنفيذ الاستراتيجية بكفاءة. وهذا يساعد على تحقيق أهداف المنظمة والحفاظ على استقرارها في ظل التغيرات الدائمة في البيئة الداخلية والخارجية. (حسين وآخرون, ٢٠٢٣: ٥٦)
٨. التركيز على الممارسات الأخلاقية: والقيام بالأعمال تتماشى مع قواعد العمل الأخلاقي في المنظمة : يعد ذلك احد أهداف القيادة الاستراتيجية من خلال توفير بيئة عمل أخلاقية وترسيخ قيم النزاهة والمسؤولية، يمكن للقادة تعزيز ثقافة أخلاقية في المنظمة وتوجيه الفريق نحو تحقيق الأهداف بطريقة مسؤولة ومستدامة , هذا يساعد على تعزيز سمعة المنظمة وتحقيق نجاحها في المدى الطويل. (الجميل, ٢٠٢٣: ٢٨٤)
٩. تعزيز مساهمات المنظمة في المحيط الاجتماعي: من خلال تحقيق حاجات المجتمع وتلبية متطلباته : من خلال تحديد الأهداف الاستراتيجية الرامية لخدمة المجتمع وتوجيه الجهود والموارد نحو تحقيقها، يمكن للقادة تعزيز مساهمة المنظمة في المجتمع وتحقيق الاستدامة والتنمية المستدامة. (المغربية وآخرون, ٢٠٢٣: ٤٦٠)
- ومن خلال ما سبق نستنتج ان اهداف القيادة الاستراتيجية تتمثل في توجيه المنظمة وتحفيز العاملين للعمل نحو تحقيق أهدافها يتطلب بناء ثقافة تنظيمية تدعم تنفيذ الاستراتيجية والتركيز على الممارسات الأخلاقية والقيام بالأعمال التي تتماشى مع قواعد العمل الأخلاقي في المنظمة. كما يجب تحديد مسارات العمل المستقبلية للمنظمة والتعامل مع المستقبل ومنغيراته بمرونة، فضلا عن تطوير أدوات الإنذار المبكر واستخدامها في الوقت المناسب للتصدي للمشكلات التي قد تواجه المنظمات. صياغة وفهم الأهداف الاستراتيجية للمنظمة بوضوح وتحديد الوسائل المثلى لتحقيقها في أقل وقت وبأقل تكلفة، وتصميم الأهداف القصيرة الأجل التي تعمل كامتداد لتحقيق الأهداف الطويلة. واستنادا الى ما سبق نرى ان اهداف القيادة الاستراتيجية تتمثل في كل ما يأتي :





١. إقامة التحالفات والتشاركات والعلاقات مع المنظمات الاخرى واصحاب المصالح الاخرين اذ ان ذلك يساعد المنظمة على تحقيق اهدافها بفعالية اكبر.

٢. اعطاء عملية التعلم والتطوير المستمر للموظفين اهمية بالغة وفي مقدمة الاهداف الاستراتيجية التي تسعى الى تحقيقها وذلك لضمان تحقيق التميز التنظيمي من خلال رأس المال البشري لديها.

٣. تحقيق عملية التغيير الاستراتيجي في العمليات والهيكلية والسياسات لديها وبما يتناسب مع البيئتين الداخلية والخارجية لضمان تحقيق تفوقها الاستراتيجي.

٤. اقامة نظام رقابي يعمل على تحسين اداء المنظمة والوقوف على الفجوات التي تحدث خلال عملية تنفيذ الخطة الاستراتيجية لغرض تقويمها للوصول الى تحقيق تلك الخطة.

المحور الرابع : خصائص القيادة الاستراتيجية للمنظمات السياحية

تعد القيادة الإستراتيجية عاملاً رئيسياً في نجاح أي منظمة وخاصة السياحية منها، ومع استمرار التطور والنمو الهائل والمنافسة الشديدة في قطاع السياحة ، لذا اصبح لزاما على المنظمات السياحية أن تمتلك قيادتها الاستراتيجية بعض الخصائص التي تمكنهم من ادارة التغيرات التي تحدث وتحقيق النجاح على المدى الطويل ،ومن هذه الخصائص كالقدرة على تنفيذ الاستراتيجية في فترات زمنية معينة من خلال تحديد وتنفيذ الأهداف بشكل فعال وفي الوقت المحدد ، القدرة على التغيير الجوهري القدرة من خلال تحديد وتنفيذ التغيرات الجذرية في توجه وأهداف المنظمة، عند الحاجة وتحفيز العاملين على تقبل التغيرات الجديدة والتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم للتغيير. (هشام واخرون ، ٢٠٢٣ : ١٦٢) والقدرة على امتلاك الذكاء العاطفي فإن القادة الذين يمتلكون هذه الصفات يظهرون أكثر فاعلية في إدارة المنظمة وتحقيق أهدافها وفقاً لنظرية (Goleman) (خيري واخرون ، ٢٠٢٢ : ٦٧١).

ويمكن تحديد خصائص القيادة الاستراتيجية كما اوردها كل من:، ان خصائص القيادة الاستراتيجية هي:

١. القدرة على التغيير الجوهري : تعني القدرة على تحديد وتنفيذ التغيرات الجذرية في توجه وأهداف المنظمة، عند الحاجة. تتميز القيادة الاستراتيجية بالقدرة على التكيف مع التغيرات البيئية السريعة، وتحفيز العاملين على تقبل التغيرات الجديدة والتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم للتغيير. هذا يساعد المؤسسات على التأقلم مع التغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال الحالية، ويمكنها من مواجهة التحديات وتحقيق النجاح في المستقبل. (الزهراني ، ٢٠٢٠ : ٦)





٢. -القدرة على بناء ثقافة تنظيمية أخلاقية فعالة والحفاظ عليها تعني القدرة على تعزيز القيم والمبادئ الأخلاقية داخل المنظمة، والحفاظ عليها في جميع جوانب أنشطتها. ويتضمن ذلك استخدام التكنولوجيا الحديثة لتحقيق أهداف المنظمة. (صالح وآخرون, ٢٠٢١: ١٥٠)
٣. تطوير وتطبيق أنظمة الرقابة : يشير إلى إنشاء وتحسين الأنظمة والإجراءات التي تساعد في إدارة الموارد ورأس المال وتحديد الفجوات التي قد تحدث خلال تنفيذ الاستراتيجية، بهدف تحقيق الأهداف والغايات المحددة للمنظمة وتحقيق النجاح في المستقبل. (صالح وآخرون, ٢٠٢١: ١٥٠)
٤. التوسع في العلاقات مع أصحاب التأثير وذلك من خلال إقامة علاقات وثيقة وتعاونية مع الأفراد والمنظمات والجهات التي تمتلك تأثيراً على المنظمة. (طالب وآخرون, ٢٠٢٢: ١٤٠)
٥. -القدرة على التكيف مع البيئة: تشير إلى القدرة على التأقلم مع التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية، من خلال اتخاذ القرارات الملائمة والقبول والتعايش مع التغيرات. (سمور, ٢٠٢٢: ١٢)
٦. -القدرة الاستيعابية : تعني القدرة على استيعاب وتحليل المعلومات الجديدة، واستخدامها في تطوير وتحسين الأداء الوظيفي. كما تتضمن القدرة الاستيعابية القدرة على التعامل مع التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية، واتخاذ القرارات الملائمة لضمان نجاح المنظمة. (يوسف, ٢٠٢٣: ١٥٢)
٧. -القدرة على تنفيذ الاستراتيجية في فترات زمنية معينة : تعني القدرة على تحديد وتنفيذ الأهداف بشكل فعال وفي الوقت المحدد، سواء كانت قصيرة المدى أو بعيدة المدى. وتتطلب هذه القدرة التوازن بين الأهداف الاستراتيجية والأهداف القصيرة المدى، والتي تكمل بعضها البعض في تحقيق رؤية وأهداف المنظمة. تعمل القيادة الاستراتيجية على تحقيق التوازن بين هذه الأهداف، لضمان النجاح والاستمرارية في المستقبل. (هشام وآخرون, ٢٠٢٣: ٦١٢)
٨. -تعزيز عملية التعلم التنظيمي بشكل مستمر : من خلال اعطاء الأولوية للتعلم المستمر والتطوير داخل المنظمة، من أجل التحسين المستمر والتكيف مع التغيرات في البيئة الخارجية. ويتضمن ذلك تشجيع ثقافة التعلم والابتكار، وتوفير الفرص للموظفين لاكتساب مهارات ومعارف جديدة. من خلال تعزيز التعلم لعملية التعلم التنظيمي، تساهم القيادة الاستراتيجية في نجاح المنظمة على المدى الطويل. ويتفق في ذلك أيضا , (صالح وآخرون, ٢٠٢٣: ٤٧٩)
٩. تحويل الخطة الاستراتيجية إلى أعمال قابلة للتنفيذ وإشراك العاملين في التخطيط والتنفيذ، لضمان تحقيق الرؤية والأهداف المحددة . (يوسف, ٢٠٢٣: ١٥٢)





من خلال ما سبق نستنتج ان خصائص القيادة الاستراتيجية تتجسد في تعزيز التعلم التنظيمي المستمر، وتشجع ثقافة التعلم والابتكار داخل المنظمة، وتوفر الفرص لاكتساب المهارات والمعارف الجديدة. كما انها تمكن العاملين وتحفزهم من خلال منحهم الصلاحية وتعزيز شعورهم بالمسؤولية. تساعد القيادة الاستراتيجية في تكوين رؤية مقنعة للمنظمة ونشرها بين الموظفين، وتحفيزهم على تحقيق هدف المنظمة. فضلا عن القدرة على استيعاب وتحليل المعلومات الجديدة واتخاذ القرارات الملائمة والتكيف مع التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية. كما تتضمن القدرة على تنفيذ الاستراتيجية في الوقت المحدد وتحديد نقاط الخلل ومعالجتها في البيئة الداخلية، وتطوير القدرات الاستراتيجية للقادة. تشمل القدرات الأخرى للقيادة الاستراتيجية بناء ثقافة تنظيمية أخلاقية، وتطوير أنظمة الرقابة والتوسع في العلاقات لغرض تحقيق اهداف المنظمة والوصول الى رؤيتها .

مما تقدم نرى ان خصائص القيادة الاستراتيجية تتمثل في كل مما يأتي :

1. القدرة على التكيف مع التغيرات والتطورات في البيئات الداخلية والخارجية، حيث يتم توظيف المرونة والإبداع للتعامل مع المتغيرات الجديدة والتحديات التي تواجهها الشركات في بيئة الأعمال المتغيرة باستمرار. وبفضل هذه الصفة الحيوية، يمكن للقادة الاستراتيجيين تحقيق النجاح والاستمرارية في بيئة الأعمال المتغيرة باستمرار.
 2. تعد أحد الأساليب الحديثة التي تسعى لتحقيق الأهداف المستقبلية للشركات. وتتضمن هذه القيادة الاستثمار في تطوير الموظفين وتوفير فرص للتعلم والتطوير المستمر. ويعد هذا الاستثمار من أهم مكونات القيادة الاستراتيجية، حيث يساعد على تحسين كفاءة الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، كما يساعد على تطوير قدراتهم ومهاراتهم لتحقيق الأهداف المستقبلية.
 3. تحقيق التوافق عن طريق توفير التوضيح المناسب والتوعية حول رؤية وأهداف المنظمة، وتوجيه الجهود نحو تحقيقها بإقامة هياكل تنظيمية وتوزيع المهام والمسؤوليات بشكل مناسب
 4. تحقيق التوازن بين احتياجات المنظمة واحتياجات العاملين، مما يشجع على التفاعل الإيجابي والمشاركة وبناء فرق قوية ومترابطة، وهذا يمكن المنظمة من تحقيق النجاح المستدام وتحقيق رؤيتها بفاعلية.
- الخاتمة :

لقد حاول الباحث في هذه الدراسة توجيه القيادة الاستراتيجية باتجاه المنظمات السياحية لحاجة هذه المنظمات الى ذلك النوع من القيادة والذي يعد الحجز الاساس والعمود الفقري لنجاح هذه المنظمات لما





تواجهه من ظروف بيئة متقلبة وغير مستقرة وكما يمكن ان يطلق عليها بيئة عدم التأكد, اذ ان القطاع السياحي كما معروف عنه قطاع سريع التأثير بالبيئة الخارجية ومنها البيئة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والامنية, وهذا ما يوجب ان تكون قيادة هذا القطاع قيادة استراتيجية. وختاماً فقد سعى بحثنا الحالي الى توضيح الاسس النظرية لهذا النوع من القيادة.

المصادر :

1. Muriithi ,Daizy Kanana ,Kariuki, Paul , 2022 Influence of Strategic Leadership on Competitiveness of Logistics Firms in Kenya , Journal of International Business and Management (JIBM) , 5(5)
2. Kanji ,Simon Irungu , et.a,2023 , THE EFFECT OF STRATEGIC LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN THE FINANCIAL INSTITUTIONS IN KENYA , International May Conference on Strategic Management , olume XIX, Issue (1)
٣. أحمد , رانيا كمال, ٢٠٢١, واقع ممارسات القيادة الاستراتيجية وعلاقته بتحقيق جودة حياة العمل - دراسة ميدانية جامعة سوهاج , جامعة بني سويف, مجلة كلية التربية, عدد اكتوبر الجزء الثاني
٤. أحمد علي حسين , نجم عبدالله محمد , ٢٠٢٣, أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في تدفق وانسيابية الموارد -دراسة استطلاعية لأراء القيادات الأمنية في مديرية شرطة صلاح الدين والمنشآت , مجلة اقتصاديات الأعمال , المجلد ٤ , العدد ٦
٥. احمد علي حسين ,نجم عبد الله محمد , ٢٠٢٣, أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في الالتزام الجماعي- دراسة استطلاعية لأراء القيادات الأمنية في مديرية شرطة صلاح الدين والمنشآت , Warith Scientific Journal, Vol. 5No. 14
٦. أحمد, أدهم إبراهيم محمد , وخوجلي,موسى أحمد آدم , ٢٠٢١, أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية على التوجه الريادي- دراسة مقارنة بين كلية تدريب خانيونس وكلية الدراسات المتوسطة بجامعة فلسطين في قطاع غزة , المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث - مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية - المجلد الخامس - العدد السابع





٧. البقور, اكنم فوزان احمد, الشعار, قاسم ابراهيم عبد الكريم, ٢٠٢٢, قدرات القيادة الاستراتيجية واثرها في الاداء التنظيمي, الدور الوسيط للابتكار المنظمي في الشركات الحاصلة على جائزة الملك عبدالله الثاني, المجلة الدولية للعلوم الانسانية والاجتماعية, العدد ٤٠
٨. بوطالب جهيد, ٢٠٢٢, أثر القيادة الاستراتيجية في تعزيز التفوق التنافسي لمؤسسة الخزف الصحي بالميلية ولاية جيجل, مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال, المجلد ٠٦, العدد ٠١
٩. جالودي, اسماء ناصر محمد, والشهران, وائل محمد ياسين, ٢٠٢١, درجة ممارسة الادارات الجامعية لمبادئ القيادة الاستراتيجية وعلاقة ذلك بالتميز التنظيمي في الجامعات الاردنية, المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة اسبوط, المجلد ٣٧, العدد ٩
١٠. الجميلي, سلام حسين جاسم, ٢٠٢٣, أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في النجاح الاستراتيجي: دراسة تحليلية لأراء القيادات الإدارية في رئاسة جامعة تكريت, Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 19, No. 62
١١. الحبسي, صالح بن سالم بن محمد, ٢٠٢١, اثر القيادة الاستراتيجية على جودة الخدمات الالكترونية - دراسة تطبيقية على شركة الاتقان للاستشارات الهندسية بسلطنة عمان, المجلد ١٢, العدد ١
١٢. حريزي فاروق, ٢٠٢٣, مساهمة القيادة الاستراتيجية ٤ تحسين مستوى التعلم التنظيمي بالمؤسسات الصناعية- دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصناعية الكبرى بولاية المسيلة, مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة, المجلد ٨, العدد ١
١٣. حسن, آمال منصور, اللامي, شهلاء علي, اسماعيل, لينا عمران, ٢٠٢٢, تأثير القيادة الاستراتيجية في فاعلية ادارة الازمات: دراسة استطلاعية في وزارة الصحة العراقية, المجلة العربية للعلوم ونشر الابحاث -مجلة ادارة المخاطر والازمات, المجلد ٤, العدد ٢
١٤. حسين, ساجد ناصر, وعلي, شفاء محمد, ٢٠٢١, ادارة الازمات على وفق القيادة الاستراتيجية - الدور التفاعلي لنظم دعم القرار (دراسة استطلاعية في وزارة الصناعة والمعادن / الشركة العامة للصناعات الفولاذية, Journal of Economics and Administrative Sciences, (Vol.27 (NO. 125
١٥. حسين, لمياء صلاح سالم, وابو الوفا, جمال محمد واخرون, ٢٠٢١, ممارسة القيادة الاستراتيجية في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة كفر الشيخ, مجلة كلية التربية بينها, العدد ١٢٥, مجلد ٢





١٦. حسين علي كاظم, هديل قاسم عليوي, ٢٠٢٢, دور القيادة الاستراتيجية كأداة لتعزيز الابداع التنظيمي, دراسة استطلاعية, مجلة الدراسات المستدامة . السنة ٤, المجلد ٤, العدد ٤
١٧. خضر, شيراز محمد, ٢٠٢٢, القيادة والتطوير الإداري, :تعريب فريق دار الأكاديمية للطباعة والنشر والتوزيع, دار الأكاديمية للطباعة والنشر والتوزيع, الطبعة الاولى-لندن -المملكة المتحدة
١٨. رامي عبد العزيز محمود سمور , ٢٠٢٢ , دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق الرضا الوظيفي (دراسة ميدانية في بلدية غزة) , رسالة ماستر في القيادة والادارة في , جامعة الأقصى غزة, عمادة الدراسات العليا كلية الإدارة والتمويل تخصص القيادة والإدارة
١٩. رحمون , رزيقة, ٢٠٢٣ , مساهمة القيادة الاستراتيجية في إرساء الثقافة التنظيمية , دراسة تطبيقية على بنك التنمية المحلية - بسكرة , مجلة الباحث الاقتصادي, المجلد ١١, العدد ٠١
٢٠. الرقب, توفيق زايد محمد, ٢٠٢٢, التأثير المعدل للذكاء الاستراتيجي في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والرشاقة التنظيمية دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية , المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث - مجلة العلوم التربوية والنفسية - المجلد ٦ - العدد ٤٤
٢١. الرقب, توفيق زايد محمد, ٢٠٢٢, التأثير المعدل للذكاء الاستراتيجي في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والرشاقة التنظيمية دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية , المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث - مجلة العلوم التربوية والنفسية - المجلد ٦ - العدد ٤٤
٢٢. الزهراني, عطيه محمد, ٢٠٢٠ , دور القيادة الاستراتيجية لتحقيق التميز التنافسي بالمؤسسات التعليمية في العصر الرقمي, المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي, الإصدار العاشر
٢٣. سلام, فهمي محمد عبدة, والحكيمي, وائل سلطان, ٢٠٢٣, اثر القيادة الاستراتيجية على ادارة الازمات :دراسة تطبيقية في المستشفيات الاهلية اليمنية بأمانة العاصمة, مجلة جامعة صنعاء للعلوم الانسانية, مجلد ٣, العدد ١
٢٤. السنهوتي, امباركه محمود السيد سليمان, ٢٠٢٢, القيادة الاستراتيجية, قسم التخطيط الاجتماعي كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان
٢٥. صالح, زابي, رشيد عريوة, ٢٠٢٣, تأثير القيادة الاستراتيجية على الجاهزية للتغيير التنظيمي دراسة حالة مجموعة لافارج هولسيم- الجزائر, مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الأعمال, المجلد: ١٢ , العدد: ٠١





٢٦. صويص, محمد إبراهيم, والقبح, ايهاب سمير, ٢٠٢١, دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء المؤسسي في البنوك التجارية في الضفة الغربية, المجلة العربية للإدارة, المجلد ٤١, العدد ٤
٢٧. طارق أبوشعفة معتوق, أسامة عمرو رمضان غومه, ٢٠٢٢, أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية على تحقيق التنمية المستدامة دراسة ميدانية على شركة المدار الجديد - طرابلس, مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال, المجلد ٩ العدد ١
٢٨. طباحي سناء, ٢٠٢٠, دور القيادة الإستراتيجية في تنمية المعرفة دراسة حالة مجموعة أريسات (IRIS SAT), أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير في جامعة محمد خيضر - بسكرة - الجزائر, كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير
٢٩. عادل خير الله ناصر بن عبد الله, ٢٠٢٠, القيادة الإستراتيجية ودورها في تنمية القدرات التنافسية لمنظمات الأعمال الدولية بدولة الكويت, مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا, المجلد ١٦, العدد ٢٢
٣٠. العازمي, منيرة جعيلان, ٢٠٢١, متطلبات تنمية القيادة الاستراتيجية لدى قيادات كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت (دراسة تحليلية), مجلة كلية التربية جامعة عين شمس, العدد ٤٥
٣١. العامر, اللولو بنت صالح بن عبد الرحمن, ٢٠٢٣, دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الزلفي, مجلة العلوم الانسانية والإدارية, العدد ٣٢
٣٢. عبد, داليا خالد, ٢٠٢٢, تأثير استراتيجية الامواج المتداخلة في تحقيق التميز التنظيمي بتوسيط القيادة البارعة -دراسة استطلاعية في هيئة السياحة العراقية, رسالة ماجستير في كلية العلوم السياحية الجامعة المستنصرية
٣٣. عبد النعيم وإيمان محمود محمد, ٢٠٢٣, تصور مقترح لتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية باستخدام مدخل القيادة الاستراتيجية (جامعة أسوان دراسة حالة), مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية, المجلد ١٧ العدد ٢
٣٤. عبد الرازق, ماجدة مصطفى, والشهري, فوزية عبد الله واخرون, ٢٠٢١, متطلبات تعزيز القيادة الاستراتيجية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة تدريس, مجلة العلوم التربوية والنفسية, المجلد ٥, العدد ٢٩





٣٥. عثمان ابراهيم احمد الخفاجي , وسام موفق محمد صالح القزاز ' ٢٠٢٣ , دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز جودة الخدمة التعليمية دراسة ميدانية في وزارة التربية العراقية , مجلة دراسات تربوية , العدد ٦١
٣٦. العمّار, نورس مجيد مجهد, والخفاجي , أمير عباس جبار, ٢٠٢٣, تأثير ممارسات القيادة الاستراتيجية في التمكين الإداري -دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات في المديرية العامة لتربية بابل , مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية, المجلد ١٥, العدد ٣
٣٧. العميدي, ضرغام علي مسلم, العبادي وهاشم فوزي دباس, ٢٠٢٠, مقدرات القيادة الاستراتيجية ودورها في تحقيق الرشاقة التنظيمية -دراسة تحليلية في شركة اسيا سيل للاتصالات , مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية, المجلد ١٢ العدد ٢٨
٣٨. عيشوش هشام , لبيهي عبد المالك , ٢٠٢٣, مساهمة القيادة الاستراتيجية في خلق المعرفة , مجلة المنهل الاقتصادي, المجلد ٠٦, العدد ٠١, جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي الجزائر.
٣٩. عيشوش هشام , لبيهي عبد المالك , ٢٠٢٣, مساهمة القيادة الاستراتيجية في تشارك المعارف الضمنية لدى العاملين , مجلة اقتصاد المال والأعمال المجلد: ٠٨, العدد : ٠١ جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي, الجزائر.
٤٠. الغريب, أيمن فاروق, ٢٠٢٢, دور ممارسات القيادة الاستراتيجية في تبني السلوك الإبداعي للعاملين في المنظمة "دراسة ميدانية", المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية, المجلد ١٣, العدد ٣
٤١. الغزاوي, كرار علي حسين, والشمري احمد عبدالله امانة, ٢٠٢٢, تأثير القيادة الاستراتيجية في تعزيز الاداء الحالي :بحث استطلاعي في هيئة الحشد الشعبي , مجلة الادارة والاقتصاد ,جامعة كربلاء , المجلد ١١, العدد ٤٤
٤٢. الفرحد, فواز حسن علي, ٢٠٢٠, تشخيص واقع ممارسات القيادة الإستراتيجية في بعض المنظمات الصحية دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى , بحث الدبلوم العالي التخصصي في إدارة الأعمال ,جامعة الموصل كلية الإدارة والاقتصاد
٤٣. القيسي, تقى اياد, ٢٠٢٢, دور القيادة الاستراتيجية في إدارة الازمات (دراسة نظرية) , مجلة الاقتصاد والدراسات الإدارية (EASJ) (مجلة الدنانير سابقاً), المجلد ١, العدد عدد خاص بالمؤتمر الدولي الثاني للكلية





٤٤. اللواتية ، فاكهة بنت عبد الرضا بن محسن ، والكيومية, محمد, نسرين صالح, وآخرون . ٢٠٢١ .
القيادة الاستراتيجية كمدخل لتطوير أداء مديري المدارس بسلطنة عمان، مجلة العلوم التربوية، العدد
١٧،
٤٥. محمد أحمد محمد يوسف، ٢٠٢٣ ، أساليب الإدارة الذاتية وأثرها في تطوير القيادة الاستراتيجية
بالمؤسسات دراسة ميدانية على رئاسة وزارة البني التحتية والمواصلات بولاية الخرطوم ، مجلة كلية
المعارف الجامعة، المجلد ٣٤ - العدد ١
٤٦. محمد نمر على أحمد ، عبد العاطي حلقان أحمد عبد العزيز وآخرون ، ٢٠٢٣ ، استراتيجية مقترحة
لتطوير دور القيادة الاستراتيجية في إدارة الأزمات في الجامعات المصرية في ضوء بعض النماذج
العالمية المعاصرة ، مجلة شباب الباحثين ، جامعة سوهاج ، كلية التربية ، مجلد ١ ، عدد
٤٧. محي الدين ، علي محسن علي ، والعامري ، عبده أحمد علي، ٢٠٢٣ ، دور القيادة الاستراتيجية في
تحقيق الميزة التنافسية "دراسة ميدانية في المستشفيات الأهلية بالعاصمة صنعاء" مجلة جامعة صنعاء
للعلوم الإنسانية ، مجلد ٤ ، عدد ١
٤٨. مخلوفي ، محمد ياسين ، وشرف الدين ، بيتر براهيم، ٢٠٢٢ ، دور القيادة الإستراتيجية في تنمية
الكفاءات البشرية في الجزائر - (دراسة ميدانية بجمع سونلغاز شمال ٣ حاسي مسعود) ، رسالة ماستر
في العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، بتخصص: إدارة أعمال ، جامعة قاصدي مرباح
ورقلة ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، العلوم التسيير ، قسم علوم التسيير
٤٩. مصطفى سعدي طالب ، عمار جبار كاظم ، ٢٠٢٢ ، مهارات القيادة الاستراتيجية ودورها في تحقيق
الفاعلية التنظيمية - دراسة ميدانية على مجموعة من مدراء الأقسام ومسؤولي الشعب والوحدات في
رئاسة الجامعة المستنصرية بغداد ، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم (٢٠٢٢)؛ العدد ٥٢
٥٠. المغيرية، فاطمة بنت سالم بن هدوب، ودهليز، خالد عبد السلام ، ٢٠٢٣ ، أثر ممارسات القيادة
الاستراتيجية على التميز المؤسسي بالقطاع الحكومي في سلطنة عمان ، مجلة ابن خلدون للدراسات
والأبحاث ، المجلد الثالث، العدد الثامن
٥١. نجية مرزوقي ، هاجر عماد ، ٢٠٢٢ ، دور القيادة الاستراتيجية في تحفيز السلوك الإبداعي في
المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة مطاحن - قصر البخاري ، رسالة ماستر بتخصص إدارة
الأعمال جامعة يحيى فارس ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير





٥٢. النشمي, مراد محمد, والسفاري, أماني عبد محمد, ٢٠٢٢, العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والمنظمة المتعلمة - دراسة ميدانية في البنوك العاملة في العاصمة اليمنية صنعاء, مجلة الدراسات الاجتماعية, المجلد ٢٨, العدد ٣
٥٣. يوسف حبيب صالح, دينا محمد جبر, ٢٠٢٣, النظريات المفسرة للقيادة الإستراتيجية, مجلة دراسات دولية, العدد ٩٣



