



مجلة الإدارة والاقتصاد Journal of Administration & Economics

**Mustansiriyah
University**

**College of
Administration &
Economics**

P-ISSN: 1813 - 6729

E-ISSN: 2707-1359

تأثير القيادة الاستراتيجية في تطوير الأداء الوظيفي للموارد البشرية

زهير اسماعيل حمزة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجامعة المستنصرية، كلية العلوم السياحية، قسم السياحة، بغداد، العراق

Email: Zuheir121981@uomustansiriyah.edu.iq ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-8292-944x>

نوفل عبد الرضا علوان الكلابي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجامعة المستنصرية، كلية العلوم السياحية، قسم السياحة، بغداد، العراق

Email: nawfalaa@uomustansiriyah.edu.iq ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1226-6079>

المستخلص

يهدف البحث الى التحقق من تأثير القيادة الاستراتيجية كمتغير مستقل على تطوير الأداء الوظيفي كمتغير مستجيب ، في كليات العلوم السياحية ، وبتفاعل تلك المتغيرات يتكون الأطار العام الذي تدور حوله مشكلة الدراسة والتي تمحورت حول طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة لاستيضاح التساؤل الرئيس لمشكلة الدراسة الحالية (هل تمكنت كليات العلوم السياحية من اعتماد القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء الوظيفي؟). واعتمدت الدراسة على المنهج (الوصفي التحليلي) واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات والمعلومات للدراسة التي تتكون من (58) فقرة فضلاً عن المقابلات الشخصية وجمعت البيانات عن طريق عينة مكونة من (115) من الأساتذة في كليات العلوم السياحية بجميع الألقاب. وتوصل البحث الى عدة استنتاجات والتي كان اهمها، اتضح الاهتمام العالي بالتوجه الاستراتيجي لكليات العلوم السياحية الثلاث من خلال حرصها الواضح على وضع خطط استراتيجية منبثقة من رؤيتها ورسالتها من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة، فضلاً عن مشاركة موظفيها في وضع استراتيجيات العمل وتنفيذها تطبيقاً. اما اهم التوصيات التي وضعها البحث فهو ينبغي على كليات العلوم السياحية المبحوثة تحسين توجهها الاستراتيجي من خلال التركيز على مشاركة ملاكاتها في صياغة استراتيجيتها وبما يسهل تنفيذها دون مقاومة

1. المقدمة

حرصت الكليات السياحية على اختلاف توجهاتها ومناهجها الدراسية الى وضع خطط تنبثق من رؤى واسعة النطاق وذات مدخلات وموارد متنوعة التوفر ، في ظل بيئة تتسم بالتغير المستمر الى الحفاظ على أدائها وظيفياً من خلال تطوير وتحديث مناهجها وفتح مختلف قنوات التواصل مع الكليات المعنية بالتخصص على المستوى الداخلي والخارجي وبما يجعلها على أهبة الاستعداد الى تبادل الأفكار الإبداعية الخلاقة والاستماع لمختلف المقترحات التي تؤدي بالضرورة الى رفع مستواها العلمي ومكانتها في قطاع التعليم. وعلى هذا الأساس وفرت القيادة الاستراتيجية لكليات العلوم السياحية تقنيات تركز من خلالها على غرضها وتبني أفضل ممارسات العمل التي تزيد من حيويتها للبقاء على قدر من المنافسة وذات صلة تكون أفضل قدرة على اكتساب المعرفة والتعلم والتكيف كأمر حيوي لتحقيق استدامة أدائها المستقبلي والحالي، اذ تقوم بدور مهم في تحقيق رؤيتها ورسالتها من خلال الافادة من المهارات والقدرات التي يتميز بها القائد الاستراتيجي، وتمكنه من إحداث التغيير لجعلها مواظبة على ملائمة المتغيرات البيئية، ولديها القدرة على الاستمرار والازدهار بنجاح من خلال (التوجه الاستراتيجي، والمحافظة على الكفاءة الجوهرية، وتطوير رأس المال البشري، وتعزيز الممارسات الأخلاقية)، ومن خلال مراجعة الأدبيات التي تناولت القيادة الاستراتيجية تبين عدم وجود دراسات خاصة بتطبيق مفهوم الأداء الوظيفي في المنظمات التعليمية السياحية، لذا فقد أصبحت المشكلة الرئيسة تتمحور في كيفية الاختيار الصحيح والدقيق للقيادات الاستراتيجية الكفوة التي تمتلك الموهبة الكافية والقدرة على إدارة شؤون المنظمة السياحية من أجل تحسين الأداء الوظيفي

معلومات البحث

تواريخ البحث:

تاريخ تقديم البحث: 2024 / 3 / 25

تاريخ قبول البحث: 2024 / 6 / 3

عدد صفحات البحث 14 – 24

الكلمات المفتاحية:

القيادة الاستراتيجية ، الأداء الوظيفي ، التوجه الاستراتيجي، أداء المهمة ، رأس المال البشري

المراسلة:

أسم الباحث: زهير اسماعيل حمزة

Email:

Zuheir121981@uomustansiriyah.edu.iq

2. أهمية البحث

1. اتجهت الدراسة الى وضع الاسس الصحيحة لفهم الابعاد والانعكاسات العملية للقيادة الاستراتيجية كأساس لوجود قادة معاصرين قادرين على الاخذ بزمام المبادرة نحو الاداء الوظيفي.
2. توصيف الواقع الفعلي للدور الذي تلعبه القيادة الاستراتيجية في الاداء الوظيفي، تسلط الدراسة الضوء على متغيرات تتسم بطابع الحداثة، وتوظيفها بطريقة لم تؤلف سابقاً.
3. تجسير الفجوة المعرفية على مستوى الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة وطبيعة العلاقة السببية التأثيرية بينها من خلال عرض الرؤى والطروحات الفكرية والمنطلقات الفلسفية للكتاب والباحثين حول متغيرات البحث، وتقديم رؤية تحليلية للأفكار الواردة فيها.

3. اهداف البحث

1. اعداد جانب نظري يستقصى ويتحرى الباحث عن احدث ما توصل اليه الفكر الإداري الحديث من معطيات نظرية تسهم وتبلور أفكار تبادلها الباحثين والكتاب، وقد يتفقون في جوانب ويختلفون في مداخل ولكنهم يؤسسون لجدلية تمنح الاخرين الاستفادة منها للانطلاق في فضاء المعرفة ويفيد في عمل المنظمة المبحوثة، وفق نظريات الإدارة العامة وفلسفة عملها.
2. تحديد مستوى المتغيرات من حيث أولوية التطبيق ودرجة الاختلاف، ومن ثم معرفة أسلوب المنظمة المبحوثة في تعزيز وتحسين المتغيرات من خلال ابعادها ترتيباً وممارسة.
3. تشخيص العلاقات بين المتغيرات (القيادة الاستراتيجية، الاداء الوظيفي) من ناحية التأثير المباشر بينها بشكل ثنائي او بشكل غير مباشر عبر علاقة الوساطة.

4. الاطار النظري**1.4 القيادة الاستراتيجية****1.1.4 مفهوم القيادة الاستراتيجية**

تعد القيادة الاستراتيجية منهج قيادي يركز على تحقيق وتوجيه الرؤية والاهداف الاستراتيجية للمنظمة ويمكن تحقيق ذلك من خلال تبني القادة الاستراتيجيين تحليل بيئة المنظمة وتحديد الاتجاهات والتحديات المستقبلية وتطوير استراتيجيات مؤثرة توصلها الى الاهداف المعدة بشكل مسبق.

ظهر مفهوم القيادة الاستراتيجية لأول مرة في سنة 1982 على يد (Kotter) و (Mintzberg) اذ اشار إلى المدير التنفيذي ، وأشار أيضا كل من (Nachman & Shrivastava) الى إن بروز مفهوم القيادة الاستراتيجية جاء بعد ظهور مفهوم الإدارة الاستراتيجية بعدة سنوات [8]،

وقد حظي مفهوم القيادة الاستراتيجية الحديثة في الفكر الإداري بأهمية ليست بقليلة في أطار الأعمال والذي يعد من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري . [9]

ولم يتوافق اي من علماء الإدارة على ايجاد تعريف او مفهوم محدد للقيادة الاستراتيجية وقد تعددت مداخل دارستها من أجل المحاولة لغرض توضيح شموليتها ، ومن اجل فهمها كظاهرة أنسانية ضرورية لتحقيق الأهداف المرجوة والنتائج المطلوبة [10]،

2.1.4 أبعاد القيادة الاستراتيجية:

تتضمن القيادة الاستراتيجية مجموعة من الأبعاد المتداخلة فيما بينها والتي تعتمد الواحدة منها على الأخرى وتتحرك في مسار واحد والتي بدورها تساعد في بلورة الأفكار التنظيمية من أجل تحقيق الاستقرار التنظيمي والإداري في المؤسسة لتحقيق التفوق على المؤسسات المنافسة، ومن خلال الأحاطة بهذه الأبعاد يكون الوصول الى تحقيق اهداف المؤسسة الاستراتيجية أسهل وأسرع، لذا فإن القيادة الاستراتيجية تتضمن مجموعة من الأبعاد ووفق مقياس [19] وهي كالآتي :

- 1- **التوجه الاستراتيجي وبناء الرؤية المستقبلية للمنظمة :** إذ يعد التوجه الاستراتيجي بمثابة الأطار العام التي تسترشد به المنظمة والذي من خلاله تقوم بتحديد صورتها المستقبلية ويساعدها في اتخاذ القرارات في جميع أقسامها الإدارية المختلفة فهو يعد بمثابة خطة متكاملة لتحقيق أهداف المنظمة [3]
- 2- **رأس المال البشري :** يعتمد رأس مال العامل في المنظمات اليوم على قدرة القائد في تحسين الموارد البشرية مما يؤدي الى تحقيق النجاح التنظيمي وهذا يجعل المنظمة قادرة على المنافسة العالمية [24]، ويشير رأس المال البشري إلى المهارات والخبرات الموجودة لدى العاملين والتي بدورها تولد مهارات القيادة والمعرفة في حل المشاكل وفي اتخاذ القرارات الصحيحة [1]
- 3- **الممارسات الأخلاقية :** تعمل المنظمات الأخلاقية على تشجيع الأفراد والعاملين في كل مفاصل المنظمة على استخدام وممارسة القواعد الأخلاقية وأن هذه الممارسات الأخلاقية تعد أساس عمليات اتخاذ القرارات وتكون قسماً مكملاً للثقافة التنظيمية، إذ إن الممارسات الأخلاقية تكون بمثابة مقياس لتنقية الأفعال وتقييمها [7]، وتعد الممارسات الأخلاقية بمثابة المبادئ الأساسية التي تحكم التعامل والتفاعل بين الأفراد العاملين مع المنظمة ، وإن تنفيذ الاستراتيجية تتراد فاعليتها عندما يتم بناؤها اسناداً الى الممارسات الأخلاقية [11]
- 4- **الكفاءة التشغيلية (كفاءة العملية) :** وتعني الخطط التفصيلية التي من خلالها يتم انجاز الأعمال او المهام في المنظمة [16]، أي ان العامل الأساسي والمهم في الكفاءة التنظيمية والتنشغيلية الأهتمام بالموارد البشري والعمل على تطويره الى جانب التحسينات التكنولوجية من أجل العمل على أحداث تأثير ايجابي في أداء العاملين ونتاجهم [12]

2.4 الأداء الوظيفي**1.2.4 مفهوم الأداء الوظيفي**

يمثل الأداء الوظيفي أهم المفاهيم التي تقع ضمن اتجاهات الموظف ومهامه المهنية داخل المنظمة التي يعمل بها [6]، إذ يأخذ الموظفين على عاتقهم تقبل مسؤوليات ومهام إضافية وذلك من خلال الالتزام بالجوانب الإدارية للمهنة وأتمام المهام المكلفة لهم [2]، كما إن النظام الفعال لإدارة أداء الموظفين أمراً ضرورياً لمؤسسة الأعمال ومن المتوقع أن يتماشى الهدف القائم على الأداء مع السياسات التنظيمية بحيث تتحرك العملية برمتها بعيداً عن كونها مدفوعة بالأحداث لتصبح أكثر استراتيجيّة ومنظور يركز على الأفراد [20]، لذا فالأداء الوظيفي يشكل عاملاً أساسياً ومهماً للتأثير على ربحية أي منظمة ، كما إن الأداء مهم لها كونه يؤدي الى نجاح الأعمال ونجاح المهام التي يمكن إن تكون مصدراً للرضا [22] وكنتيجة لذلك فيمكن أن يتجسد الأداء الوظيفي في سلوكيات الموظفين والتي تسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية للمنظمة [26]، إذ تعد الموارد البشرية احد اهم اتجاهات الأدوات المعاصرة التي يتم تطبيقها في عالم الأعمال اليوم ، ولهذا السبب اتخذت المنظمات الاتجاه لتطوير وتوسيع الاستراتيجيات المتعلقة بالموارد البشرية من اجل تحقيق أداء وظيفي متميز [15]

2.2.4 أبعاد الأداء الوظيفي:

إن الأداء التنظيمي في المنظمة يعتمد بشكل أساسي على أداء موظفيها، إذ يتم إعطاء المنظمات المتميزة والناجحة المزيد من الاهتمام بشكل تدريجي لعدد العوامل التي تسهم في الأداء التنظيمي، ولكن الموارد البشرية تعد هي العامل الأكثر سيطرة والأكثر أهمية لكل منظمة [18] ، إذ يعد أداء الموظف عنصراً أساسياً كونه يدل على النجاح التنظيمي من خلال تنفيذ وظائفه واستخدام بناء الأداء متعدد الأبعاد، إذ يعد أداء الموظف هو سلوك عمل الموظف المرتبط بأية مهام في سبيل إنجاز الأمور [21]، لذا وفي ضوء ما تقدم فإن الأداء الوظيفي يتضمن مجموعة من الأبعاد ووفق مقياس [17] وهي كالآتي :

- 1- **أداء المهمة :** تعتبر مؤشر واضح ومهم تجاه مهارات وكفاءة الموظف ، إذ أن الموظفين الذين يحققون مستويات عالية من الأداء ينظر لهم من الآخرين نظرة ايجابية أكثر من غيرهم وأن ادائهم يكون معترف به ويكافؤا عليه، إذ ان سلوك أداء المهمة يستند الى ثلاث جوانب مهمة وأساسية والذي تتمثل بالجانب الأول بأكمال الواجبات والمهام المتعلقة بالعمل ، في حين إن الجانب الثاني يعكس الاتجاهات التي تعمل على خدمة الأنشطة التحويلية والمتمثلة بقلّة أخطاء العمل ، أما الجانب الثالث فهو يستند على الاتصالات المكتوبة والشفوية ، فأداء المهمة يعكس كيفية أداء الموظفين العاملين لنشاطاتهم المخصصة لهم [4]، وتعد التقاهم بموجب الشروط التعاقدية بين صاحب العمل والموظف أو مدير ومرؤوس لأداء مهمة معينة [25]
- 2- **الأبداع :** يتمثل الأبداع بالاستعدادات المعرفية والخصائص الأنفعالية والتي تتفاعل مع المتغيرات والبيئة ، وتؤدي ألى نتائج غير عادية تميز الموظف أو المجموعة في فترة زمنية معينة ، إذا يعتبر عملية تنبؤ للمشكلات والبحث عن حلول وصياغة فرضيات جديدة ،كونه يعد سمات استعدادية تتكون من الطلاقة في التفكير والمرونة في التفكير والتحسس للمشكلات وإعادة تحليل المشكلة وأيضاحها بالتفصيلات [5]
- 3- **سلوك المواطنة التنظيمية :** أن سلوك المواطنة التنظيمية نالت في العقود الأخيرة أهتماماً كبيراً من قبل المؤسسات وذلك بسبب ارتباطها الكبير بأداء المؤسسات والأفاداة منها بتوجيه السلوك التنظيمي [23]، إذ أشار بأنها سلوك ذاتي لا يوجد به تكليف يستند الى عدد من التصرفات والتي لاتعتبر أمراً مباشراً من رئيس العمل ولاتعد تنفيذاً لمسؤوليات العمل الرسمية [13] و إن سلوك المواطنة التنظيمية يعد من المفاهيم الجديدة نسبياً في تحليل الأداء الوظيفي ولكنه يعد سلوكاً قديماً يمتلكه الإنسان يرتبط بالعمل الجماعي والمساعدة المتبادلة [14]، ويشير لسلوك المواطنة التنظيمية على أنها تصرفات أو سلوكيات غير مرغوب فيها تظهر على المستوى الرسمي ولكنها تكون مفيدة للمنظمة [27]

5. الجانب العملي**1.5 تحليل وتشخيص متغيرات البحث واختبار فرضيات البحث بحسب اساليب الإحصاء الوصفي**

يهدف الباحث من خلال الجانب التطبيقي توثيق نتائج التحليل الإحصائي الخاص بالبيانات التي حصلها عليها الباحث، عن طريق استطلاع آراء مجتمع مكون من (115) تدريسي في كليات العلوم السياحية في العراق، حول متغيرات البحث (القيادة الاستراتيجية، الأداء الوظيفي) وابعادها، بتوظيف الأساليب والمقاييس الإحصائية المناسبة.

1.1.5 صدق اداة قياس البحث

استعمل الباحث المقاييس الجاهزة من الدراسات السابقة للمتغيرات، تم اعتماد مقياس (Hit & Ireland, Hoskisson) للمتغير المستقل (القيادة الاستراتيجية) والمؤلف من أربعة ابعاد (التوجه الاستراتيجي، المحافظة على الكفاءة الجوهرية، تطوير رأس المال البشري، تعزيز الممارسات الاخلاقية) وعبر (20) فقرة ، و تم اعتماد مقياس (Fluegg) للمتغير التابع (الأداء الوظيفي) والمؤلف من ثلاثة ابعاد (اداء المهمة، الأبداع، سلوك المواطنة التنظيمية). وعبرة (18) فقرة ، ولضمان صلاحية الاستبانة لقياس متغيرات البحث الرئيسية فقد تم إخضاعها للأختبارات الإحصائية الآتية :

2.1.5 اختبار ثبات الاستبانة :

اذ يعد الصدق والثبات من اهم الاختبارات اللازمة لبناء الاستبانة، ويقسم الى الآتي:
قياس الصدق الظاهري: عرض الباحث الاستبانة على مجموعة من المحكمين والخبراء في مختلف التخصصات التعليمية في كليات العلوم السياحية، بهدف التأكد من قدرتها على قياس متغيرات البحث، والتأكد من مدى صحة الأبعاد وال فقرات ، وملائمتها لهدف البحث.

قياس الصدق باستعمال معامل الثبات:

وظف الباحث اختبار (الفا كرو نبخ) لمعرفة ثبات الاستبانة ومعرفة اتساقها ونتائجها، فضلاً عن درجة الولاء المستمر التي تكون فيها بعيدة عن الخطأ والحصول على النتائج نفسها، حال إعادة استعمالها لمرات متعددة وبمدد زمنية مختلفة وبنفس درجة الولاء المستمر، إذ كانت النتائج بحسب الآتي:

1. القيادة الاستراتيجية : قيس المتغير المستقل اجمالاً في كليات العلوم السياحية في العراق من خلال اربع ابعاد رئيسية (التوجه الاستراتيجي، المحافظة على الكفاءة الجوهرية، تطوير رأس المال البشري، تعزيز الممارسات الاخلاقية)، فضلاً عن (20) فقرة وتشير الى القيادة الاستراتيجية تطبيقاً، لتحصل القيادة الاستراتيجية اجمالاً على معامل ثبات مقدارة (0.901).
2. قيس المتغير المعتمد اجمالاً عبر ثلاث ابعاد رئيسية (اداء المهمة، الابداع ، سلوك المواطنة التنظيمية)، فضلاً عن (18) وتشير الى الأداء الوظيفي تطبيقاً ، ليحصل الأداء الوظيفي اجمالاً على معامل ثبات مقدارة (0.909)

3.1.5 التحليل العاملي الاستكشافي لاستبانة البحث

اعتمد البحث اختبارات (كايسر ماير اولكن -KMO) للتحقق من مدى كفاية حجم العينة لأجراء التحليل الاحصائي للمتغيرات نظراً لكون كل منهم يعتمد على مقياس ، إذ كانت قيمة اختبار كفاية حجم العينة للمتغير المستقل القيادة الاستراتيجية وعبر (20) فقرة مثله (KMO= 0.825) ، فيما كانت قيمة الاختبار للمتغير التابع الاداء الوظيفي وعبر (18) فقرة مثله (KMO=0.844)، إذ ظهرت قيمة التباين الكلي المفسر (64.947%) ، وبقية جذر كامن (12.990) للمتغير المستقل الأول القيادة الاستراتيجية، بينما كانت قيمتهما للمتغير الاداء الوظيفي (66.055%، 11.890) على الترتيب، وبحسب الجدول (1) ادناه:

الجدول (1) مؤشرات اختبار التحليل العاملي الاستكشافي

المؤشرات	الاداء الوظيفي	القيادة الاستراتيجية	العينة
اختبار كايسر ماير اولكن	0.844	0.825	115
اختبار بارتليت	1135.023	1078.311	
درجة الحرية	153	190	
القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	
عدد الفقرات	18	20	
عدد العوامل لكل متغير	3	4	
التباين التراكمي المفسر	66.055%	64.947%	
الجذر الكامن	11.890	12.990	

4.1.5 التحليل العاملي التوكيدي:

استعمل الباحث التحليل العاملي التوكيدي ، التعرف على صدق البناء والمفهوم، فكان التحليل العاملي التوكيدي لبيانات متغيرات البحث وعبر (38) فقرة مثلت متغيرات البحث الرئيسية (القيادة الاستراتيجية، الاداء الوظيفي) وابعادهم، كونه من أفضل الاساليب الاحصائية استعمالاً للتحقق من الصدق البنائي للمقاييس، فوظف الباحث برنامج (AMOS V.25) للتأكد من نتائج التحليل العاملي التوكيدي ، إذ يتطلب ان تكون الفقرات بمستوى معنوية تقل عن (0.05)، وبقية (T) تزيد عن قيمتها الجدولية (1.981) وبدرجة حرية (171) ، لتكون النتائج بحسب الآتي:

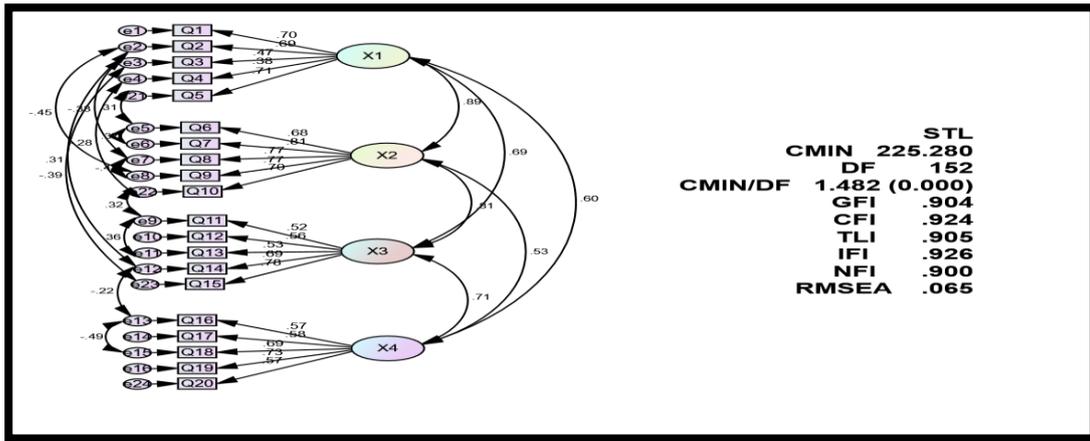
2.5 القيادة الاستراتيجية:

من اطلاع الباحث على الشكل (1) ، يجد تشعبات فقرات القيادة الاستراتيجية ومن خلال (20) فقرة، تمثلت بالأبعاد (التوجه الاستراتيجي، المحافظة على الكفاءة الجوهرية، تطوير رأس المال البشري، تعزيز الممارسات الاخلاقية) بقيمة تشعب تزيد عن (0.40) وبقية احتمالية (0.000) وبقية (T) المحسوبة تزيد عن قيمتها الجدولية (1.981) وبقية احتمالية (0.05) وبدرجة حرية (114) ومن خلال التحليل العاملي التوكيدي بطريقة النمذجة الهيكلية، حصل الانموذج البنائي على قيمة متوسط مربع الخطأ (RMSEA=0.065) ، فكانت كاي سكوير (225.280) ، ودرجة حرية (152)، لتكون نسبة كاي تربيع الى درجة الحرية (1.482) ، بينما كانت قيم مؤشر المطابقة المقارن (CFI = 0.924) ، وقيمة مؤشر المطابقة للملاءمة (GIF=0.904) ، ومؤشر توكر لوييس (TLI=0.905) ، ومؤشر المطابقة المتزايد (IFI=0.926) ، ومؤشر المطابقة المعياري (NFI=0.900) ، وجميعها تلبى المعايير ومؤشرات جودة المطابقة، إذ كانت قيمتها تزيد عن المعيار (0.90)، سيما وان العينة ملائمة لاختبارات النمذجة الهيكلية من خلال الحزمة الاحصائية (AMOS V.25)، واعتمد تعديل المؤشرات (MODIFICATION INDICES) للارتقاء بجودة الانموذج، فيما يوضح الجدول (2) مؤشرات النمذجة الهيكلية لفقرات القيادة الاستراتيجية .

الجدول (2) مؤشرات النمذجة الهيكلية لفقرات القيادة الاستراتيجية

			Estimate	SRW	S.E.	C.R.	P	Label
Q4	<---	X1	.700	.404	.181	3.863	***	par_1
Q3	<---	X1	.905	.474	.196	4.617	***	par_2
Q2	<---	X1	1.427	.690	.218	6.538	***	par_3
Q1	<---	X1	1.000	.698				
Q9	<---	X2	.972	.771	.133	7.313	***	par_4
Q8	<---	X2	1.288	.772	.177	7.296	***	par_5
Q7	<---	X2	1.084	.810	.111	9.763	***	par_6

Q6	<---	X2	1.000	.680				
Q14	<---	X3	1.461	.686	.294	4.974	***	par_7
Q13	<---	X3	1.115	.533	.206	5.403	***	par_8
Q12	<---	X3	1.082	.556	.243	4.463	***	par_9
Q11	<---	X3	1.000	.518				
Q19	<---	X4	1.109	.730	.220	5.034	***	par_13
Q18	<---	X4	1.072	.695	.254	4.218	***	par_14
Q17	<---	X4	.759	.585	.164	4.637	***	par_15
Q16	<---	X4	1.000	.568				
Q5	<---	X1	1.453	.709	.215	6.773	***	par_19
Q15	<---	X3	1.943	.784	.361	5.381	***	par_20
Q20	<---	X4	.948	.574	.220	4.300	***	par_21
Q10	<---	X2	.965	.702	.138	7.005	***	par_22



الشكل (1) مؤشرات التحليل العنقودي لبيانات القيادة الاستراتيجية بأسلوب النمذجة الهيكلية

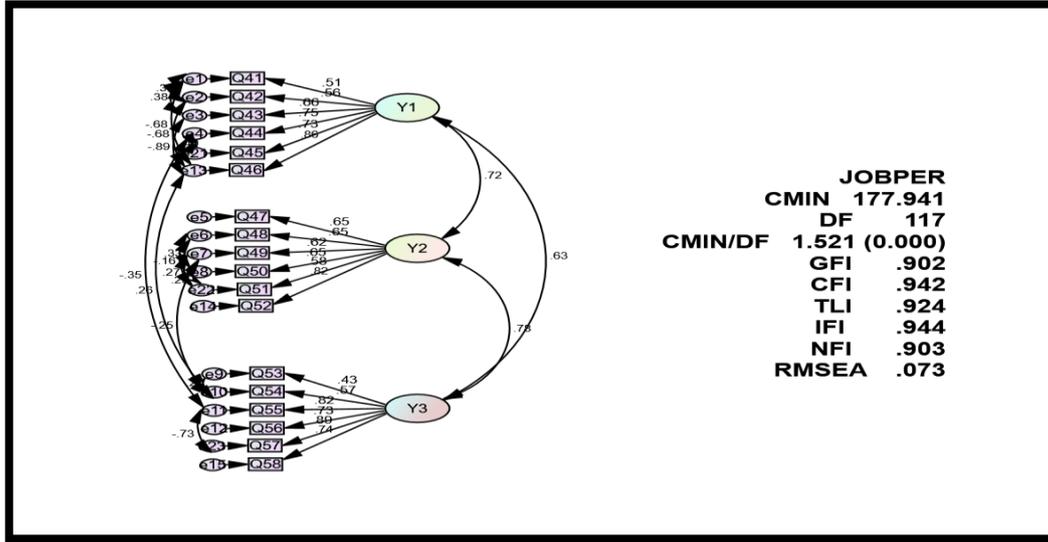
3.5 الاداء الوظيفي:

من اطلاع الباحث على الشكل (2) ، يجد تشبعات فقرات الاداء الوظيفي ومن خلال (18) فقرة، تمثلت بالأبعاد (اداء المهمة، الابداع، سلوك المواطنة التنظيمية) بقيمة تشبع تزيد عن (0.400) وبقيمة احتمالية (0.000) وبقيمة (T) المحسوبة تزيد عن قيمتها المجدولة (1.981) وبقيمة احتمالية (0.05) وبدرجة حرية (114) ومن خلال التحليل العنقودي بطريقة النمذجة الهيكلية، حصل الانموذج البنائي على قيمة متوسط مربع الخطأ (RMSEA=0.068) ، بينما حصلت مؤشرات المطابقة الأخرى على قيم تزيد عن قيم المؤشرات المطلوبة ، فكانت كاي سكوير (177.941) ، ودرجة حرية (117)، لتكون نسبة كاي تربيع الى درجة الحرية (1.521) بينما كانت قيم مؤشر المطابقة المقارن (CFI = 0.942) ، وقيمة مؤشر المطابقة الملاءمة (GIF=0.902) ، ومؤشر توكر لويس (TLI=0.924) ، ومؤشر المطابقة المتزايد (IFI=0.944) ، ومؤشر المطابقة المعياري (NFI=0.903) ، وجميعها تلبي المعايير ومؤشرات جودة المطابقة، اذ كانت قيمتها تزيد عن المعيار (0.90)، سيما وان العينة ملائمة لاختبارات النمذجة الهيكلية من خلال الحزمة الإحصائية (AMOS V.25)، وقد استعان الباحث بتعديل المؤشرات (MODIFICATION INDICES) للارتقاء بجودة الانموذج، فيما يوضح الجدول (3) مؤشرات النمذجة الهيكلية لفقرات الاداء الوظيفي.

الجدول (3) مؤشرات النمذجة الهيكلية لفقرات الاداء الوظيفي

			Estimate	SRW	S.E.	C.R.	P	Label
Q44	<---	Y1	1.718	.748	.362	4.739	***	par_1
Q43	<---	Y1	1.297	.658	.231	5.617	***	par_2
Q42	<---	Y1	1.241	.562	.249	4.984	***	par_3
Q41	<---	Y1	1.000	.511				
Q50	<---	Y2	.929	.653	.159	5.856	***	par_4
Q49	<---	Y2	.815	.616	.142	5.728	***	par_5
Q48	<---	Y2	.947	.646	.160	5.937	***	par_6
Q47	<---	Y2	1.000	.652				
Q56	<---	Y3	2.073	.733	.466	4.445	***	par_7
Q55	<---	Y3	2.173	.818	.462	4.701	***	par_8

Q54	<---	Y3	1.770	.565	.376	4.714	***	par_9
Q53	<---	Y3	1.000	.425				
Q45	<---	Y1	1.693	.731	.356	4.756	***	par_12
Q57	<---	Y3	2.682	.890	.574	4.668	***	par_13
Q51	<---	Y2	.669	.582	.128	5.244	***	par_14
Q46	<---	Y1	2.401	.857	.555	4.329	***	par_15
Q52	<---	Y2	1.410	.822	.202	6.994	***	par_16
Q58	<---	Y3	2.217	.745	.496	4.471	***	par_17



الشكل (2) مؤشرات التحليل العاملي التوكيدي لبيانات الاداء الوظيفي بأسلوب النمذجة الهيكلية

4.5 اختبار وتحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث:

الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد القيادة الاستراتيجية مجتمعة (التوجه الاستراتيجي، المحافظة على الكفاءة الجوهرية، تطوير رأس المال البشري، تعزيز الممارسات الاخلاقية) في تطوير الأداء الوظيفي وأبعاده (اداء المهمة، الابداع، سلوك المواطنة التنظيمية) ، وبحسب الفرضيات الفرعية الاتية

1.4.5 اختبار الفرضية الفرعية الاولى:

تبين من نتائج الجدول (4) وجود نموذج للتأثير بقيمة (F) المحسوبة (36.404) عند درجة الحرية (2,112,114) وهي تزيد عن قيمتها الجدولية (3.962) عند درجة الحرية (114)، فيما أظهرت نتائج الجدول وجود معامل تفسير (0.394) ، ومعامل تفسير معدل (0.383) ، اذ تمكنت ابعاد القيادة الاستراتيجية مجتمعة (من تفسير ما نسبته (38.3%) من التغيرات التي تطرأ على اداء المهمة ، فيما عزيت النسبة (61.7%) لمتغيرات أخرى لم تدخل في الانموذج، اذ تقود هذه النتائج الى قبول الفرضية الفرعية الاولى (تؤثر ابعاد القيادة الاستراتيجية مجتمعة في اداء المهمة تأثيراً معنوياً) من الفرضية الرئيسية الاولى.

الجدول (4) تأثير ابعاد القيادة الاستراتيجية في اداء المهمة (n=115)

اداء المهمة							المتغير المستقل
α	P	T	AR ²	R ²	β	F	
1.681	0.513	0.656	0.383	0.394	0.065	36.404	التوجه الاستراتيجي
	0.007	2.737			0.209		المحافظة على الكفاءة الجوهرية
	0.000	4.598			0.422		تطوير رأس المال البشري
	0.172	1.373			0.120		تعزيز الممارسات الاخلاقية

أي تمكنت كليات العلوم السياحية من توظيف المحافظة على الكفاءة الجوهرية للتأثير في اداء المهمة بمقدار (0.209) وبقيمة احتمالية (0.007) وبقيمة (T) المحسوبة (2.737)، ووجود تأثير لرأس المال البشري في اداء المهمة قدره (0.422)

وبقيمة احتمالية (0.000) وبقيمة (T) المحسوبة (4.598)، اذ كانت جميع قيم (T) المحسوبة تزيد عن قيمتها الجدولية (1.981) وبدرجة حرية (114) ومستوى دلالة (0.05)، بينما لم تتمكن من توظيف توجهها الاستراتيجي والممارسات الأخلاقية في تحسين أداء المهمة، اذ تشير هذه النتائج الى توجه كليات العلوم السياحية عند تحسين أداء المهمة فسوف تركز على تطوير رأس المال البشري، والمحافظة على الكفاءة الجوهرية بشكل مجتمع، لتكون كفاءة الانموذج (50%)، وبحسب معادلة التنبؤ لإداء المهمة في كليات العلوم السياحية بدلالة القيادة الاستراتيجية بأبعادها الآتية:

$$\text{إداء المهمة (Y)} = (1.681) + 0.209 * (\text{المحافظة على الكفاءة الجوهرية}) + 0.422 * (\text{تطوير رأس المال البشري})$$

2.4.5 اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

اتضح للباحث من نتائج الجدول (5) وجود انموذج للتأثير بقيمة (F) المحسوبة (50.218) عند درجة الحرية (2,112,114) وهي تزيد عن قيمتها الجدولية (3.962) عند درجة الحرية (114)، فيما أظهرت نتائج الجدول وجود معامل تفسير (0.473)، ومعامل تفسير معدل (0.463)، اذ تمكنت ابعاد القيادة الاستراتيجية مجتمعة من تفسير ما نسبته (46.3%) من التغيرات التي تطرأ على الابداع، فيما عزيت النسبة المتبقية (53.7%) لمتغيرات أخرى لم تدخل في الانموذج، اذ لاحظ الباحث اعتماد كليات العلوم السياحية ابعاد القيادة الاستراتيجية في تحسين الابداع، اذ تقود هذه النتائج الى قبول الفرضية الفرعية الثانية (تؤثر ابعاد القيادة الاستراتيجية مجتمعة في الابداع تأثيراً معنوياً) من الفرضية الرئيسية الاولى.

الجدول (5) تأثير ابعاد القيادة الاستراتيجية في سلوك المواطنة التنظيمية (n=115)

الابداع							المتغير المستقل
α	P	T	A R ²	R ²	β	F	
0.846	0.764	0.301	0.463	0.473	0.029	50.218	التوجه الاستراتيجي
	0.000	5.640			0.377		المحافظة على الكفاءة الجوهرية
	0.248	1.160			0.111		تطوير رأس المال البشري
	0.000	5.218			0.438		تعزيز الممارسات الاخلاقية

أي تمكنت كليات العلوم السياحية من توظيف الكفاءة الجوهرية للتأثير في الابداع بمقدار (0.377) وبقيمة احتمالية (0.000) وبقيمة (T) المحسوبة (5.640)، ووجود تأثير للممارسات الاخلاقية في الابداع قدره (0.438) وبقيمة احتمالية (0.000) وبقيمة (T) المحسوبة (5.218)، اذ كانت جميع قيم (T) المحسوبة تزيد عن قيمتها الجدولية (1.981) وبدرجة حرية (114) ومستوى دلالة (0.05)، بينما فشلت في توظيف تطوير رأس المال البشري والتوجه الاستراتيجي في تحسين الابداع، اذ تشير هذه النتائج الى توجه كليات العلوم السياحية عند تحسين الابداع الى التركيز على تلك الابعاد بشكل مجتمع، مما يجعل كفاءة الانموذج المختبر بنسبة (50%)، وبحسب معادلة التنبؤ لإبداع كليات العلوم السياحية بدلالة القيادة الاستراتيجية بأبعادها الآتية:

$$\text{الابداع (Y)} = (0.846) + 0.377 * (\text{المحافظة على الكفاءة الجوهرية}) + 0.438 * (\text{الممارسات الاخلاقية})$$

3.4.5 اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

تبين من نتائج الجدول (6) وجود انموذج للتأثير بقيمة (F) المحسوبة (27.676) عند درجة الحرية (2,112,114)، وهي تزيد عن قيمتها الجدولية (3.962) عند درجة الحرية (114)، فيما أظهرت نتائج الجدول وجود معامل تفسير (0.331)، ومعامل تفسير معدل (0.319)، اذ تمكنت ابعاد القيادة الاستراتيجية مجتمعة من تفسير ما نسبته (31.9%) من التغيرات التي تطرأ على سلوك المواطنة التنظيمية، فيما عزيت النسبة (68.1%) لمتغيرات أخرى لم تدخل في الانموذج، اذ لاحظ الباحث اعتماد كليات العلوم السياحية ابعاد القيادة الاستراتيجية في تحسين سلوك المواطنة التنظيمية، اذ تقود هذه النتائج الى قبول الفرضية الفرعية الثالثة (تؤثر ابعاد القيادة الاستراتيجية مجتمعة في سلوك المواطنة التنظيمية تأثيراً معنوياً) من الفرضية الرئيسية الاولى.

الجدول (6) تأثير ابعاد القيادة الاستراتيجية في سلوك المواطنة التنظيمية (n=115)

سلوك المواطنة التنظيمية							المتغير المستقل
α	P-V	T	A R ²	R ²	β	F	
0.444	0.134	1.508	0.319	0.331	0.139	27.676	التوجه الاستراتيجي
	0.120	1.566			0.155		المحافظة على الكفاءة الجوهرية
	0.000	3.615			0.288		تطوير رأس المال البشري
	0.000	3.555			0.295		تعزيز الممارسات الاخلاقية

أي تمكنت كليات العلوم السياحية من توظيف تطوير رأس المال البشري للتأثير في سلوك المواطنة التنظيمية بمقدار (0.288) وبقيمة احتمالية (0.000) وبقيمة (T) المحسوبة (3.615)، واخيراً تمكنت كليات العلوم السياحية من توظيف تعزيز الممارسات الاخلاقية في تحسين سلوك المواطنة التنظيمية ، لاسيما وان قيمة تأثيرها (0.295) وبقيمة احتمالية (0.000)، وبقيمة (T) المحتسبة (3.555)، اذ كانت جميع قيم (T) المحسوبة تزيد عن قيمتها الجدولية (1.981) وبدرجة حرية (114) ومستوى دلالة (0.05)، فيما لم تستطع من استثمار التوجه الاستراتيجي والكفاءة الجوهرية في تحسين سلوك المواطنة، مما يعني ان كفاءة الانموذج بنسبة (50%)، وبحسب معادلة التنبؤ للقياس والتحليل بدلالة القيادة الاستراتيجية بأبعادها الآتية:

$$\text{سلوك المواطنة التنظيمية (Y)} = (1.955) + 0.288 * (\text{تطوير رأس المال البشري}) + 0.295 * (\text{تعزيز الممارسات الاخلاقية})$$

6. الاستنتاجات:

- 1- ركزت الكليات الثلاث على أدائها الوظيفي وعملت على تحسينه من خلال قيادتها الاستراتيجية، وهذا ما جعلها تعتمد المحافظة على الكفاءة الجوهرية، وتطوير رأس مالها البشري، وتعزيز ممارساتها الأخلاقية.
- 2- اتضح الاهتمام العالي بالتوجه الاستراتيجي لكليات العلوم السياحية الثلاث من خلال حرصها الواضح على وضع خطط استراتيجية منبثقة من رؤيتها ورسالتها من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة، فضلاً عن مشاركة موظفيها في وضع استراتيجيات العمل وتنفيذها تطبيقاً.
- 3- تبين لجوء كليات العلوم السياحية الى المحافظة على الكفاءة الجوهرية لملاكاتها من خلال وضع الآليات اللازمة للاحتفاظ بالكفاءات التي تمتلكها والعمل على تنميتها وتطويرها، فضلاً عن حرصها الواضح على إشاعة التعاون وتبادل الخبرات والكفاءات السياحية الأخرى.
- 4- اتضح الاهتمام العالي بأداء المهمة في كليات العلوم السياحية والناجم عن حث ملاكاتها التدريسية على تقديم احدث وسائل التعليم من اجل التقدم بالواقع العلمي، فضلاً عن فتحها قنوات تواصل مع اساتذتها وتبادل الأفكار والمقترحات وتذليل الصعوبات التي تواجه الطلبة ورفع مستواهم العلمي.
- 5- اعتمدت كليات العلوم السياحية الابداع كطريق لتحقيق الأداء الوظيفي والناجم عن تشجيعها العمل بروح الفريق وتقديم المقترحات والمناقشات التي تتضمن حلول إبداعية لمشكلات العمل الروتينية او الطارئة، مما جعلها اكثر حرصاً على توفير نظام حوافز فاعل لمكافئة الأفكار الإبداعية الجديدة بشكل موضوعي وعادل.

7. التوصيات :

- 1- ضرورة تركيز كليات العلوم السياحية على أدائها الوظيفي وتحسينه من خلال اعتماد قيادتها الاستراتيجية في ذلك الهدف، من خلال اعتمادها المحافظة على الكفاءة الجوهرية، وتطوير رأس مالها البشري، وتعزيز ممارساتها الأخلاقية، فضلاً عن توظيف المحافظة على الكفاءة الجوهرية وتطوير راس مالها البشري في تحسين أداء المهمة
- 2- ينبغي على كليات العلوم السياحية المبحوثة تحسين توجهها الاستراتيجي من خلال التركيز على مشاركة ملاكاتها في صياغة استراتيجيتها وبما يسهل تنفيذها دون مقاومة او عراقيل.
- 3- ضرورة تحسين كليات العلوم السياحية عينة البحث من امكانية المحافظة على الكفاءة الجوهرية من خلال الحرص على التعاون وتبادل الخبرات والكفاءات مع الكليات السياحية من الجامعات المحلية والإقليمية والدولية بذات التخصص
- 4- على كليات العلوم السياحية تحسين قدرتها على أداء المهمة من خلال فتح قنوات التواصل بشكل ثنائي مع اساتذتها وموظفيها وبما يفتح الافاق لتبادل الأفكار والمقترحات التي تذلل صعوبات العمل وتوجه طلبتها لرفع مستواهم العلمي، فضلاً عن توفيرها البيئة المناسبة للتعليم والتدريب السياحي الذي ينهض بالواقع التعليمي لها.
- 5- ضرورة تحسين الأداء الوظيفي للكليات عينة البحث من خلال تأكيدها على روحية فريق العمل القائم على أساس التبادل الإيجابي والتفاني في الأداء، مع الاهتمام بالسلوكيات الآتية: توفير مناخ عمل يتلاءم ومستوى الثقة والاحترام وتقدير الذات بين ملاكها التدريسي

المصادر

- [1] أبو سلطان، حنان موسى، 2016، دور القيادة الاستراتيجية في بناء قيادات الصف الثاني في الوزارات الفلسطينية. رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة.
- [2] الصرايرة، خالد أحمد ، 2011، الأداء الوظيفي لدى الهيئات الوظيفية التدريسية في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر رؤساء الأقسام ، دراسة تحليلية في جامعة مؤتة ، الأردن ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 27، العدد 1-2، 601 – 652
- [3] العجمي، سالم حسين، 2011، اثر التوجه الاستراتيجي التحليلي على أداء المنظمة في ضوء القدرات التسويقية المتاحة ،رسالة ماجستير منشورة ،كلية الأعمال ،جامعة الشرق الأوسط ،الأردن.
- [4] العنزي ، سعد علي، والعطوي ، عامر علي ، 2012، فهم الهيكل الكامن لمحددات تقييم الأداء الوظيفي الشامل ، بحث منشور في المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد 8، العدد 31
- [5] أهل ، أماني محمد، 2009، فعالية برنامج مقترح لتنمية الإبداع لدى أطفال محافظة غزة،رسالة ماجستير مقدمة لقسم علم النفس بكلية التربية بالجامعة الإسلامية كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الصحة النفسية، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ،غزة.

- [6] بظاظو، عزمي محمد ، 2009، أثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي للمدراء العاملين في مكتب غزة الأقليمي الأونروا، رسالة مقدمة كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين.
- [7] جاد الرب، سيد محمد، 2012، القيادة الاستراتيجية، الطبعة الاولى، جامعة القصيم السعودية.
- [8] جميل، احمد نزار، 2010، تشكيلة الأنماط المعرفية وأنماط القيادة الاستراتيجية المحددة لفاعلية فريق الإدارة العليا، دراسة اختبارية لعينة من قيادات مكاتب المفتش العموميين ، رسالة دكتوراه ، ادارة اعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد.
- [9] شاتي ، علي ، 2017، دور القيادة الاستراتيجية في تطبيق مبادئ ادرة الجودة الشاملة في المؤسسات الصحية ، رسالة دبلوم ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة القادسية ، العراق.
- [10] صالح ، أحمد علي، وأبراهيم، أبراهيم خليل، 2020، القيادة الاستراتيجية، أجندة العقل الجوال في الاستخدام الذكي للقوة والتحفيز ، مطبعة رشاد برس بيروت ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.
- [11] عبدة، رنا اسماعيل رزق، 2017، ممارسات القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بتميز الأداء المؤسسي، رسالة ماجستير ، تخصص إدارة الأعمال جامعة الأزهر ، غزة.
- [12] Azbari, Ebrahimpour; Mostafa, Akbari, Mohsen and Hooshmand Chajani, Milad, (2015), The Effect of Strategic Leadership and Empowerment on Job Satisfaction of the Employees of University of Guilan, International Journal of Organizational Leadership (4)
- [13] Chen, C. C, Chiu, S. F, (2008), An Integrative Model Linking Supervisor Support and Organizational Citizenship Behavior, Journal of Business Psychology, VOL. (23).
- [14] Chien, m.(2010)." A study to improve organizational citizenship -behaviours www.mssanz.org.au/modsim03/volume
- [15] Dr. Nawfal Abdul Ridha Alwan & Saba Salah ALdeen Nori, (2021), Green Human Resource Management and its Impact on Sustainable Tourism Development (An Exploratory Study of the Green Parks of the Mayoralty of Baghdad), Webology, Volume 18, Special Issue on Management and Social Media, ISSN: 1735-188X
- [16] Duursema, Hester. 2013, Strategic Leadership Moving beyond the leader-follower dyad, THESIS is to obtain a Doctorate degree from the Erasmus University Rotterdam by command of the Rector Magnificus.
- [17] Fluegge, Erin Rae (2008), "Who put the fun in functional?" Fun at work and its effects on job performance, Doctoral Dissertation, University of Florida, Florida.
- [18] Hamid, Muhammad, Sumra Maheen, Ayesha Cheem, and Rizwana Yaseen. 2017. "Impact of Human Resource Management on Organizational Performance." Journal of Accounting & Marketing 06(01):100–116. doi: 10.4172/2168-9601.1000213.
- [19] Hitt , Michael A., Ireland , R.D. & Huskisson , Robert E. 2001. Strategic Management: Competitiveness and Globalization, Southwestern 4th ed, USA.
- [20] Jena, L.K., & Pradhan, R.K. (2014). Deliverables towards HR Sustainability: A conceptual Review. European Journal of Business Management, 6(23), 95–102.
- [21] Noor, Sadia & Rafiq, Mohammad Asim, 2021, DISCOVER THE EMPLOYEE PERFORMANCE DIMENSIONALITY IN PUBLIC SECTOR ORGANIZATIONS OF PAKISTAN, Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology 18(4), 4991-5021. ISSN 1567-214x, Hamdard University Pakistan, Karachi City Campus
- [22] Okasheh, Haneen, and Al-Omari, Khaled, 2017, The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan, International Journal of Applied Engineering Research ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2017) pp. 15544-15550 © Research India Publications. <http://www.ripublication.com>.
- [23] Organ, D., (1988), Organizational Citizenship Behavior, The Good Soldier Syndrome, Lexington, MA, Lexington Books.
- [24] Phipps, K.A., & Burbach, M.E. (2010). Strategic Leadership in the Non-profit Sector: Opportunities for Research. Journal of Behavioral and Applied Management, 11.

-
- [25] Pradhan, R., & Jena, L. (2016). Employee Performance at the Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 1-17.
- [26] Villagrasa ,Pedro j .Ramos,Barrada, J. Ramon, Del Rio,E. Fernadez ,Koopmans ,Linda. (2019) .Assessing Job Performance Using Berif Self –report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire, *Revista de Psicologiadel Trabajoydelas Organizaciones*, Journal of Work and organisational psychology, Vol:35, No:3: 195-205.
- [27] Zhang, Y. Liao, J& Zhao, J.(2011), Research on the Organizational Citizenship Behavior Continuum and Its Consequences, *Business Research China*, Vol. (5), No.(3), PP. 364–379



**Journal of Administration
& Economics**

**Mustansiriya
University**

**College of
Administration &
Economics**

P-ISSN: 1813 - 6729

E- ISSN: 2707-1359

**The Impact of Strategic Leadership in Developing the Job Performance of
Human Resources**

Zuhair Ismail Hamza

Dep. of Tourism, College of Tourism Sciences, Mustansiriya University, Baghdad, Iraq

Email: Zuheir121981@uomustansiriyah.edu.iq, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-8292-944x>

Nofal Abdul Redha Alwan Al-Kalabi

Dep. of Tourism, College of Tourism Sciences, Mustansiriya University, Baghdad, Iraq

Email: nawfalaa@uomustansiriyah.edu.iq, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1226-6079>

Article Information

Article History:

Received: 25 / 3 / 2024

Accepted : 3 / 6 / 2024

Available Online: 25 / 7 / 2024

Page no : 14 – 24

Keywords:

Strategic leadership , job performance , Strategic direction , mission performance , human capital

Correspondence:

Researcher name: Zuhair Ismail Hamza

Email:
Zuheir121981@uomustansiriyah.edu.iq

Abstract

The research aims to verify the effect of strategic leadership as an independent variable on the development of job performance as a responsive variable, in colleges of tourism sciences. These variables interact to form the general framework around which the problem of the study revolves, which centred on the nature of the relationship between the variables of the study to clarify the main question of the problem of the current study (was it able to Can colleges of tourism sciences adopt strategic leadership in improving job performance? The study relied on the descriptive-analytical method and used the questionnaire as the primary tool in collecting data and information for the study, consisting of (58) items and personal interviews. The data was collected through a sample of (115) professors in colleges of tourism sciences with all titles. The research reached several conclusions, the most important of which was that the high interest in the strategic direction of the three colleges of tourism sciences was evident through their clear keenness to develop strategic plans emanating from their vision and mission in order to achieve the required goals, as well as the participation of their employees in developing work strategies and implementing their implementation mechanisms. The most important recommendations developed by the research are that the faculties of tourism sciences investigated should improve their strategic direction by focusing on the participation of their staff in formulating their strategy in a way that facilitates its implementation without resistance.