

أثر القيادة التحويلية على استدامة الأداء المؤسسي دراسة ميدانية
على الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية.

إعداد الطالب/

فيصل امين العلي

252000952

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

د. فايز جراد

العام الدراسي: 2025

3	مقدمة:
4	مشكلة الدراسة
5	أهمية الدراسة:
6	أهداف الدراسة:
7	تساؤلات الدراسة
7	فروض الدراسة:
8	الدراسات السابقة:
16	الفجوة البحثية:
18	المنطلقات النظرية للدراسة:
21	المنهجية وطرق البحث:
23	حدود الدراسة:
24	المراجع

مقدمة:

تُعَدُّ القيادة التحويلية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي أسهمت في تطوير الفكر القيادي داخل المؤسسات، إذ تقوم على إلهام العاملين وتحفيزهم لتجاوز مصالحهم الفردية نحو تحقيق أهداف المنظمة بشكل إبداعي ومستدام، وقد برزت هذه القيادة كأحد أهم الأساليب الفاعلة في بناء منظمات مرنة وقادرة على مواجهة التغيرات البيئية، من خلال اعتماد القائد على التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي في توجيه العاملين وتحقيق التميز المؤسسي (حسين وجغلولي، 2023).

تسهم القيادة التحويلية في تمكين العاملين عبر تعزيز الثقة المتبادلة وتشجيع المشاركة في اتخاذ القرار، مما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي ويؤدي إلى تحقيق استدامته، وأكدت الدراسات أن تطبيق مبادئ القيادة التحويلية يسهم في تحسين كفاءة العمل وزيادة التفاعل التنظيمي، كما يعزز من ثقافة التعاون والابتكار داخل الشركات، وهو ما يجعلها عنصراً حاسماً في ضمان الاستمرارية والنمو في بيئات العمل الحديثة (سيار، 2023).

وتبرز أهمية القيادة التحويلية في بيئات الشركات العائلية تحديداً، لما تتميز به من حاجة إلى التوازن بين القيم العائلية والممارسات المؤسسية الحديثة، حيث يسهم القائد التحويلي في ترسيخ ثقافة تنظيمية داعمة للاستدامة من خلال تطوير الرؤية المستقبلية وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأداء المؤسسي المتكامل. وتشير نتائج الدراسات إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية واستدامة الأداء المؤسسي في المؤسسات السعودية، بما يعزز من تنافسيتها واستقرارها على المدى الطويل (السلمي وشعبي، 2024).

كما أن القيادة التحويلية تمثل أحد المحركات الرئيسة لتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، إذ تسعى هذه الرؤية إلى بناء منظمات قادرة على التكيف والابتكار من خلال قيادات ملهمة تمتلك رؤية استراتيجية وتوجه الموارد البشرية نحو تحقيق التنمية المستدامة، وتدعم الدراسات الحديثة هذا الاتجاه مؤكدة أن القادة التحويليين يسهمون في تعزيز الأداء المؤسسي، والالتزام التنظيمي، والاستدامة الشاملة داخل المنظمات السعودية (Parveen & Alshehri, 2023).

مشكلة الدراسة

تُعَدّ القيادة التحويلية من أهم الأساليب القيادية التي تسهم في تحقيق الكفاءة والاستدامة المؤسسية، إذ تعمل على تطوير أداء الأفراد وتحفيزهم لتحقيق الأهداف التنظيمية بما يتجاوز المصالح الشخصية نحو الصالح العام، و أن العديد من الشركات، ولا سيما الشركات العائلية، تواجه تحديات في تبني هذا النمط القيادي الحديث بسبب تمسكها بالأساليب التقليدية في الإدارة، مما ينعكس سلباً على قدرتها في مواكبة التغيرات البيئية والمنافسة في الأسواق المتسارعة (حسين وجغلولي، 2023).

تواجه الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية تحديات متعددة تتعلق بالحوكمة، والتخطيط الاستراتيجي، وغياب أنماط القيادة الحديثة التي تضمن الاستدامة في الأداء، وقد أشارت الدراسات إلى أن غياب القيادة التحويلية يقلل من مستوى التفاعل الإبداعي والتمكين الذاتي للعاملين، مما يؤدي إلى ضعف في القدرة المؤسسية على الابتكار واتخاذ القرارات الفاعلة في بيئات متغيرة ومعقدة (البركاني، 2024).

كما أن استدامة الأداء المؤسسي تتطلب وجود قيادة قادرة على بناء رؤية استراتيجية طويلة المدى، وتوظيف الإمكانيات البشرية بكفاءة عالية لضمان تحقيق التميز المؤسسي، وقد أوضحت نتائج دراسات سابقة أن تطبيق القيادة التحويلية يسهم في تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز السمعة المؤسسية، وذلك من خلال تشجيع التعاون وغرس القيم التنظيمية الإيجابية التي تدعم استدامة المؤسسات (السلمي وشعبي، 2024).

وتشير الأدبيات الحديثة إلى أن المؤسسات التي تتبنى أنماط القيادة التحويلية تحقق نتائج أفضل في مجالات الإبداع، والجودة، والتنافسية، والاستدامة مقارنة بتلك التي تعتمد على القيادة التقليدية، والقيادة التحويلية تمثل أداة استراتيجية ترفع من فعالية الأداء وتدعم التوجهات المستقبلية للمؤسسات نحو التميز والابتكار، خصوصاً في القطاعات التي تتطلب ديناميكية عالية وقدرة على التكيف المستمر (بلحاج، 2024).

وبناءً على ما سبق، تتحدد مشكلة هذه الدراسة في ضعف تبني نمط القيادة التحويلية في الشركات العائلية بالمملكة العربية السعودية، وما يترتب على ذلك من قصور في تحقيق استدامة الأداء المؤسسي على

المدى الطويل، ومن هنا تبرز الإشكالية الرئيسة للدراسة في السؤال التالي: ما أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على استدامة الأداء المؤسسي في الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة:

تعتمد أهمية هذه الدراسة على إسهاماتها النظرية والتطبيقية فيما يلي:

أولاً: الأهمية العلمية:

- تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المرتبطة بمفهوم القيادة التحويلية واستدامة الأداء المؤسسي، من خلال الربط بين هذين المتغيرين في بيئة الشركات العائلية، وهي بيئة قلّ أن تناولتها الدراسات العربية الحديثة بعمق تحليلي.
- تقدم إطاراً علمياً متكاملاً يوضح العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية الأربعة (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي) ومستوى استدامة الأداء المؤسسي، مما يعزز الفهم النظري للدور الاستراتيجي للقيادة في تطوير المؤسسات.
- تفتح المجال أمام باحثين آخرين لإجراء دراسات مقارنة بين القطاعات العائلية والعامة والخاصة، لقياس مدى تأثير القيادة التحويلية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية والاستدامة في بيئات تنظيمية مختلفة.
- تدعم الاتجاهات الأكاديمية الحديثة التي تؤكد على أهمية القيادة التحويلية كمدخل نظري وتطبيقي لتعزيز التنافسية المؤسسية وتحقيق التميز المستدام في ظل التحولات التنظيمية والاقتصادية.
- تساهم في بناء قاعدة معرفية عربية حديثة يمكن الاستفادة منها في تطوير مناهج وبرامج التعليم العالي في مجالات الإدارة والقيادة والتنمية التنظيمية.

ثانياً: الأهمية العملية:

- توفر نتائج الدراسة أداة عملية يمكن للقادة والمديرين في الشركات العائلية الاستفادة منها في تطوير أساليب القيادة وتحسين الأداء بما يحقق استدامة الأعمال واستمراريتها في ظل المنافسة المتزايدة.
- تساعد المؤسسات على تحديد أكثر أبعاد القيادة التحويلية تأثيراً في استدامة الأداء المؤسسي، بما يمكنها من تركيز جهودها الإدارية والتدريبية نحو الجوانب ذات الأثر الأكبر.
- تدعم صنّاع القرار في القطاع العائلي بتبني استراتيجيات قيادية تحويلية تهدف إلى تحسين بيئة العمل وتعزيز الثقة والتمكين بين العاملين بما ينعكس إيجاباً على الكفاءة والإنتاجية.
- تقدم نموذجاً عملياً لإدماج مبادئ القيادة التحويلية في إدارة التغيير المؤسسي، بما يعزز المرونة التنظيمية وقدرة الشركات على مواجهة التحديات الاقتصادية والتقنية الحديثة.
- تُمكن الجهات الإشرافية والاستشارية في المملكة من استخدام نتائج الدراسة لتطوير برامج تدريب وتأهيل قيادي تستهدف رفع جودة الممارسات الإدارية وتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 في مجال التميز والاستدامة المؤسسية.

أهداف الدراسة:

- هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على استدامة الأداء المؤسسي في الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية، وتتفرع من هذا الهدف العام عدة أهداف فرعية، وهي:
- تحديد أثر التأثير المثالي في تعزيز استدامة الأداء المؤسسي في الشركات العائلية.
 - تحليل أثر التحفيز الإلهامي في تطوير ممارسات الاستدامة المؤسسية.
 - دراسة أثر الاستثارة الفكرية في تحسين الابتكار والتطوير التنظيمي كأحد عناصر استدامة الأداء المؤسسي.
 - قياس أثر الاعتبار الفردي في تمكين العاملين ودعم استدامة الأداء المؤسسي.

تساؤلات الدراسة

السؤال الدراسة الرئيسي: ما أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على استدامة الأداء المؤسسي في الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية؟ وتتفرع منه عدة أسئلة فرعية:

- ما أثر التأثير المثالي على استدامة الأداء المؤسسي في الشركات العائلية؟
- ما أثر التحفيز الإلهامي على استدامة الأداء المؤسسي في الشركات العائلية؟
- ما أثر الاستثارة الفكرية على استدامة الأداء المؤسسي في الشركات العائلية؟
- ما أثر الاعتبار الفردي على استدامة الأداء المؤسسي في الشركات العائلية؟

فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها يمكن صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسة لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على استدامة الأداء المؤسسي في الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التأثير المثالي على استدامة الأداء المؤسسي في الشركات العائلية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التحفيز الإلهامي على استدامة الأداء المؤسسي في الشركات العائلية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الاستثارة الفكرية على استدامة الأداء المؤسسي في الشركات العائلية.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الاعتبار الفردي على استدامة الأداء المؤسسي في الشركات العائلية.

الدراسات السابقة:

دراسة (حسين وجعلولى، 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على تمكين العاملين في الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية . استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي .

توصلت النتائج إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بأبعادها المختلفة على مستوى تمكين العاملين، مما يعكس الدور الحيوي الذي تلعبه القيادة التحويلية في تعزيز المشاركة الفاعلة، وتنمية الثقة، وتحفيز الإبداع داخل بيئة العمل في الشركات العائلية.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات القيادة التحويلية من خلال برامج تدريبية وتأهيلية تستهدف القادة الإداريين، مع توسيع نطاق تمكين العاملين عبر منحهم صلاحيات أكبر في اتخاذ القرار وتشجيع المبادرات الفردية، بما يساهم في تحقيق استدامة الأداء المؤسسي ورفع القدرة التنافسية للشركات العائلية في المملكة.

دراسة (سيار، 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التحفيز الإلهامي، التأثير المثالي (الكاريزمي)، الاهتمام الفردي، والاستشارة الفكرية) على تحسين الأداء الإداري والتنظيمي في الأندية الرياضية في مملكة البحرين . استخدمت الدراسة المنهج الوصفي .

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة التحويلية على تطوير الأداء الإداري وتعزيز فاعلية القيادة داخل الأندية الرياضية، حيث تبين أن التحفيز الإلهامي جاء في المرتبة الأولى من حيث التأثير، يليه التأثير المثالي، ثم الاهتمام الفردي، وأخيراً الاستشارة الفكرية. كما أكدت

النتائج أهمية تبني رؤية مستقبلية مشتركة بين القادة والعاملين قائمة على التعاون والالتزام بالقيم التنظيمية والمبادئ الأخلاقية.

وأوصت الدراسة بضرورة اعتماد أبعاد القيادة التحويلية كمعيار رئيسي في اختيار وتعيين القيادات والعاملين في الأندية الرياضية، إلى جانب تطوير برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز مهارات القادة في مجالات التحفيز، التفكير الإبداعي، والتمكين المؤسسي، بما يسهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق استدامة التطور التنظيمي في الأندية الرياضية بمملكة البحرين.

دراسة (بلحاج، 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الحفز الفكري، الدوافع الملهمة، والاعتبارات الفردية) على الإبداع التنظيمي في المراكز الصحية الخاصة بمدينة الزاوية . استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، الحفز الفكري، الدوافع الملهمة، والاعتبارات الفردية) على مستوى الإبداع التنظيمي في المراكز الصحية الخاصة بمدينة الزاوية، حيث تبين أن مستوى القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي كانا متوسطين من وجهة نظر العاملين.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات القيادة التحويلية داخل المراكز الصحية الخاصة من خلال تنمية مهارات القادة في التحفيز، دعم المبادرات الإبداعية، وتمكين العاملين، إضافة إلى تهيئة بيئة عمل تشجع على تبني الأفكار الجديدة وتطوير القدرات الإبداعية، بما يسهم في رفع كفاءة الأداء وتحسين جودة الخدمات الصحية.

دراسة (البركاني، 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على فاعلية اتخاذ القرارات في المستشفى العام في المملكة العربية السعودية . استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد القيادة التحويلية على فاعلية اتخاذ القرارات، مما يدل على أن تطبيق ممارسات القيادة التحويلية يسهم في تحسين جودة القرارات الإدارية، وزيادة كفاءة العمليات التنظيمية، وتعزيز المشاركة والتفاعل الإيجابي بين القادة والعاملين داخل المستشفى. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة تُعزى إلى متغيرات (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات القيادة التحويلية داخل القطاع الصحي من خلال تدريب القيادات الإدارية على أساليب التحفيز، والتفكير الإبداعي، والتمكين الإداري، إلى جانب تشجيع ثقافة تنظيمية داعمة للقرارات الجماعية والمشاركة الفاعلة، بما يسهم في رفع مستوى فاعلية اتخاذ القرارات وتحسين الأداء المؤسسي في المستشفيات العامة بالمملكة العربية السعودية.

دراسة (السلمي وشعبي، 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الحافز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، ومراعاة الشعور الفردي) على تعزيز السمعة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة التحويلية على السمعة التنظيمية، حيث تبين أن القائد التحويلي يسهم في تعزيز المصلحة العامة للعمل من خلال تجاوز مصالحه الذاتية، وأن امتلاك القائد لرؤية واضحة لمستقبل العمل يعد من أبرز مظاهر الحافز الإلهامي، كما ظهر تأثير القيادة التحويلية في تحسين جودة الخدمات المقدمة ورفع مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة القيادة التحويلية في الشؤون الصحية بمحافظة جدة من خلال تثقيف الموظفين وتطوير مهاراتهم القيادية التحويلية، وتشجيع القادة الإداريين على تطبيق خصائص القيادة التحويلية بشكل شامل لما لها من دور فاعل في زيادة الولاء والالتزام التنظيمي، وتحسين صورة المؤسسة، وتعزيز ثقافة التعاون والانتماء بين العاملين.

دراسة (عبدالمجدي، 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجية الاستدامة الاستباقية بأبعادها (البعد الريادي، البعد الهندسي، والبعد الإداري) على تحسين الأداء في المصارف العراقية الخاصة في مدينة بغداد. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد استراتيجية الاستدامة الاستباقية على تحسين الأداء في المصارف العراقية الخاصة، حيث تبين أن تبني الأبعاد الريادية والهندسية والإدارية يسهم في رفع كفاءة الأداء وتحسين جودة القرارات التشغيلية والإدارية. كما أظهرت النتائج أن ضعف إدارة الوقت لدى الأفراد والمديرين يؤدي إلى هدر موارد يمكن استثمارها في تطوير الأداء المؤسسي.

وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل مبادئ الاستدامة الاستباقية في البيئة المصرفية من خلال توفير المعلومات الدقيقة التي يحتاجها الأفراد لتطوير كفاءتهم، وتعزيز فاعلية الأداء، وتقليل الصراعات التنظيمية، بالإضافة إلى تشجيع الابتكار الإداري والريادة المؤسسية لضمان استدامة الأداء وتحقيق الميزة التنافسية في القطاع المصرفي العراقي.

دراسة (بن شهيدة وبلعوجة، 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدقيق الاستراتيجي بأبعاده (تقييم البيئة الداخلية، تقييم البيئة الخارجية، مراجعة الأهداف الاستراتيجية، وتحليل الأداء الاستراتيجي) على تحقيق استدامة التميز البيئي في شركة المراعي على مستوى دول الخليج. استخدمت الدراسة المنهج التحليلي .

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتدقيق الاستراتيجي على تعزيز استدامة التميز البيئي في شركة المراعي، حيث أظهرت النتائج أن الشركة تطبق استراتيجيتها البيئية كما خطط لها من خلال التحول نحو استخدام مصادر الطاقة النظيفة كالكهرباء المتجددة والديزل الحيوي في عمليات النقل والمبيعات، مما ساهم في تقليل انبعاثات ثاني أكسيد الكربون وتقليل النفقات الموجهة إلى المكبات.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز تطبيق التدقيق الاستراتيجي في الشركات الكبرى على مستوى الخليج من خلال توسيع نطاق المراجعة البيئية والتقييم المستمر للخطط الاستراتيجية، مع التركيز على تحسين كفاءة استهلاك الموارد وتقليل البصمة الكربونية بما يضمن تحقيق استدامة التميز البيئي وتعزيز المسؤولية المجتمعية للمؤسسات.

دراسة (مغربة وآخرون، 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التخطيط الاستراتيجي بأبعاده (التحليل البيئي، صياغة الأهداف الاستراتيجية، تنفيذ الخطط، والتقويم والرقابة) على تعزيز استدامة التميز المؤسسي في الجامعات الأهلية اليمنية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) لأبعاد التخطيط الاستراتيجي في تعزيز استدامة التميز المؤسسي في الجامعات الأهلية اليمنية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.98) مما يعكس علاقة قوية جداً بين التخطيط الاستراتيجي والتميز المؤسسي. كما تبين وجود أثر إيجابي دال إحصائياً للتخطيط الاستراتيجي في تعزيز أبعاد التميز المؤسسي كافة، والمتمثلة في التميز القيادي، تميز الاستراتيجيات، تميز الموارد البشرية، تميز العمليات الداخلية، وتميز الخدمات والمخرجات.

وأوصت الدراسة بضرورة توجه الجامعات الأهلية اليمنية نحو تبني ممارسات فعّالة في التخطيط الاستراتيجي تهدف إلى تعزيز استدامة التميز المؤسسي من خلال تحسين عمليات التحليل البيئي، وتطوير القدرات القيادية، ودعم الكفاءات البشرية، ورفع جودة العمليات والخدمات التعليمية بما يسهم في تحقيق التنافسية والاستدامة في مؤسسات التعليم العالي اليمنية.

دراسة (الرحبي وآخرون، 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق النموذج الأوروبي للتميز المؤسسي (EFQM 2020) بأبعاده السبعة (القيادة وثقافة المؤسسة، غايات المنظمة ورؤيتها واستراتيجيتها، إشراك المعنيين، تحقيق الاستدامة، إدارة الأداء، انطباعات المعنيين، والأداء الاستراتيجي والتشغيلي) على تحسين الأداء المؤسسي بأبعاده (المحور المالي، محور العملاء، محور العمليات الداخلية، ومحور النمو والتعلم) في مجموعة مدارس تبارك الخاصة في سلطنة عُمان، و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي .

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للنموذج الأوروبي للتميز المؤسسي بأبعاده على تحسين الأداء المؤسسي، حيث تبين أن تطبيق النموذج يسهم في تعزيز القيادة القوية، وتوضيح الاتجاه الاستراتيجي، وتحسين كفاءة الموارد البشرية والعمليات والشراكات، بما يؤدي إلى رفع جودة الخدمات التعليمية وتحقيق التنمية المستدامة للمؤسسة. كما أكدت النتائج أن النموذج الأوروبي للتميز المؤسسي

يتميز بطبيعته الديناميكية وقدرته على المواءمة بين الجوانب الإدارية والبشرية في إطار تكنولوجي حديث، مما يعزز من استعداد المؤسسة للتحويلات المستقبلية.

وأوصت الدراسة بضرورة تعميم تطبيق النموذج الأوروبي للتميز المؤسسي في المؤسسات التعليمية بسلطنة عُمان، مع التركيز على تطوير القيادات التعليمية، وبناء ثقافة تنظيمية قائمة على الابتكار، وتبني استراتيجيات مستدامة لتحسين الأداء المؤسسي، بما يضمن استمرارية التميز وتحقيق قيمة مضافة للمؤسسة وللمستفيدين من خدماتها التعليمية.

دراسة (Parveen & Alshehri, 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على الأداء التنظيمي من خلال كل من الدافعية والإبداع في العمل كمتغيرين وسيطين في المنظمات الكبرى بالمملكة العربية السعودية، وبما يتوافق مع رؤية المملكة 2030، و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وأظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة التحويلية على الأداء التنظيمي، والدافعية، والسلوك الإبداعي في العمل، كما تبين أن كلاً من الدافعية والسلوك الإبداعي يؤثران إيجابياً على الأداء التنظيمي، ويعملان كوسيطين جزئيين في العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء المؤسسي.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني ممارسات القيادة التحويلية في المؤسسات السعودية عبر تعزيز التحفيز، وتنمية القدرات الإبداعية، وتمكين العاملين، بما يسهم في تحقيق التميز التنافسي، ورفع كفاءة الأداء، وتعزيز السمعة العالمية للمنظمات السعودية، وبما يتماشى مع أهداف رؤية المملكة 2030 نحو الريادة والابتكار المستدام.

دراسة (Althnayan et al., 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية البيئية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على أداء الاستدامة التنظيمية من خلال سلوك المواطن التنظيمية البيئية كمتغير وسيط في شركات الصناعات البتروكيميائية بالمملكة العربية السعودية، مع اختبار دور شغل العمل كمتغير معدل في العلاقة بين القيادة التحويلية البيئية وسلوك المواطن التنظيمية البيئية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وأظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية البيئية على أداء الاستدامة التنظيمية عبر سلوك المواطنة التنظيمية البيئية كوسيط، كما تبين أن شغف العمل لدى الموظفين يلعب دوراً معدياً في العلاقة بين القيادة التحويلية البيئية وسلوك المواطنة التنظيمية البيئية، وكذلك في الأثر غير المباشر للقيادة التحويلية البيئية على أداء الاستدامة التنظيمية.

وأوصت الدراسة بضرورة اختيار وتطوير القادة التحويليين البيئيين القادرين على تعزيز الوعي البيئي لدى العاملين وغرس قيم الاستدامة في بيئة العمل، إلى جانب تشجيع شغف الموظفين بالعمل بما يعزز انخراطهم في السلوكيات البيئية الطوعية، وبذلك يمكن للمؤسسات تحسين أدائها البيئي والتنظيمي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في قطاع الصناعات البتروكيميائية بالمملكة العربية السعودية.

دراسة (Espinosa Cevallos, 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على بناء واستدامة الثقافة التنظيمية المستدامة في المنظمات ضمن مختلف القطاعات بما في ذلك القطاع التعليمي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي

وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية قوي وموجب للقيادة التحويلية على تعزيز الثقافة التنظيمية المستدامة، من خلال آليات تأثير رئيسية تمثلت في صياغة رؤية مشتركة، وتبني سلوكيات قيادية مستدامة، وتعزيز الابتكار داخل المؤسسة. كما كشفت النتائج عن عوامل وسيطة مهمة في هذه العلاقة مثل الالتزام الوظيفي، والتعلم التنظيمي، والمسؤولية الاجتماعية المؤسسية، والتي تسهم في ترسيخ قيم وممارسات الاستدامة داخل بيئة العمل.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز تبني أساليب القيادة التحويلية داخل المؤسسات لخلق ثقافة تنظيمية مستدامة قائمة على الابتكار والمسؤولية الاجتماعية، مع تطوير برامج تدريبية للقادة لتحفيز العاملين وتفعيل ممارسات الاستدامة، إضافة إلى تشجيع مزيد من الدراسات التطبيقية لاستكشاف أثر العوامل السياقية المختلفة على العلاقة بين القيادة التحويلية والثقافة التنظيمية المستدامة في القطاعات المتنوعة.

دراسة (Asiri et al., 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية . استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بأبعادها على استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تبين أن تطبيق ممارسات القيادة التحويلية يساهم في تحقيق الاستدامة البيئية والاجتماعية والاقتصادية لتلك المؤسسات، كما أن هذا النمط القيادي أصبح متزايد الاعتماد في المؤسسات السعودية لما يحققه من تحسين في الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية والاستمرارية في السوق.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني مبادئ القيادة التحويلية في إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تطوير القيادات الإدارية، وتحفيز الإبداع، وتمكين العاملين، إضافة إلى تشجيع المبادرات المستدامة التي تدعم تحقيق رؤية المملكة 2030، بما يساهم في رفع كفاءة واستدامة قطاع الأعمال السعودي.

دراسة (Zhang et al., 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على تحقيق النجاح المؤسسي المستدام من خلال تعزيز الإبداع الوظيفي ورفع مستوى التفاعل الوظيفي للعاملين في بيئة الأعمال التنافسية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي .

وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة التحويلية على تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الابتكار والتفاعل الوظيفي، حيث تبين أن القادة التحويليين القادرين على بناء الثقة، وإلهام العاملين، وتشجيع المخاطرة الإبداعية، وتوفير بيئة داعمة للتجربة والتعلم يساهمون بشكل مباشر في تحسين الأداء المالي، وزيادة رضا الموظفين، وتوسيع الحصة السوقية للمؤسسات . كما أوضحت النتائج أن القيادة التحويلية تمثل أحد أهم العوامل المحفزة لتحقيق النمو المستدام والتفوق التنافسي في بيئات الأعمال المتغيرة.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني ممارسات القيادة التحويلية في المؤسسات من خلال تطوير القادة على أساليب التحفيز الإلهامي، وتمكين فرق العمل، وتعزيز ثقافة الثقة والإبداع، إضافة إلى بناء بيئة عمل

تشجع على التفكير الابتكاري والمبادرات الفردية بما يضمن استدامة النجاح المؤسسي وتحقيق النمو طويل الأمد.

دراسة (Altassan, 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية الخضراء بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبار الفردي) والتوجه الريادي الأخضر على الأداء المستدام للشركات في قطاع الصناعات التحويلية بالمملكة العربية السعودية، مع اختبار الدور الوسيط للابتكار الأخضر والدور المعدل للوعي البيئي في تعزيز العلاقة بين المتغيرات. استخدمت الدراسة المنهج الكمي الوصفي التحليلي.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكلٍ من القيادة التحويلية الخضراء والتوجه الريادي الأخضر على الأداء المستدام للشركات الصناعية، كما تبين أن الابتكار الأخضر يلعب دوراً وسيطاً مهماً في تعزيز هذا الأثر، مما يعني أن تبني ممارسات القيادة الريادية البيئية يسهم في تحقيق مستويات أعلى من الأداء المستدام. كما أظهرت النتائج أن الوعي البيئي للعاملين يمثل متغيراً معدلاً مؤثراً في العلاقة بين القيادة التحويلية الخضراء والتوجه الريادي الأخضر من جهة، والأداء المستدام للشركات من جهة أخرى.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز القيادة التحويلية الخضراء داخل المؤسسات الصناعية السعودية من خلال تطوير القيادات البيئية وتبني ثقافة الابتكار المستدام، إضافة إلى دمج مبادئ الريادة الخضراء في استراتيجيات الشركات الصناعية، بما يسهم في رفع الأداء البيئي والاقتصادي والاجتماعي وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030 نحو التنمية المستدامة.

الفجوة البحثية:

تتفق نتائج العديد من الدراسات السابقة مع توجه الدراسة الحالية في إبراز الدور المحوري للقيادة التحويلية في تعزيز الأداء المؤسسي واستدامته، وقد أكدت دراسة أن القيادة التحويلية تمثل عاملاً أساسياً في تمكين العاملين وتعزيز مشاركتهم داخل الشركات العائلية بالمملكة العربية السعودية، مما يسهم في رفع كفاءة الأداء واستدامة التميز المؤسسي ، و هذا الاتفاق مع الدراسة الحالية يظهر أهمية القيادة التحويلية في

بيئات العمل العائلية تحديداً، غير أن الدراسة الحالية تتعمق أكثر في تحليل أثرها المباشر على استدامة الأداء المؤسسي بمفهومه الشامل، وليس فقط في التمكين أو التحفيز الفردي. (حسين وجغلولي، 2023) كما تتقاطع الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه نتائج دراسة أكدت أن القيادة التحويلية تسهم في تحسين السمعة التنظيمية من خلال بناء الثقة وتمكين العاملين وتبني رؤية مستقبلية واضحة، وهو ما يعد أحد ركائز الاستدامة المؤسسية. غير أن الاختلاف بين الدراستين يتمثل في أن دراسة السلمي وشعبي ركزت على البعد السمعي والإداري في القطاع الصحي، بينما تسعى الدراسة الحالية إلى تناول الاستدامة بأبعادها التنظيمية والاقتصادية والاجتماعية ضمن بيئة الشركات العائلية التي تتسم بخصوصية هيكلية وثقافية مختلفة. (السلمي وشعبي، 2024) وتتوافق الدراسة الحالية كذلك مع نتائج دراسة أثبتت وجود أثر إيجابي دال إحصائياً للقيادة التحويلية على الأداء التنظيمي والدافعية والإبداع في العمل في المنظمات السعودية الكبرى، و أن هذه الدراسة ركزت على المؤسسات الكبرى في سياق رؤية المملكة 2030، بينما تضيف الدراسة الحالية بعداً تطبيقياً جديداً من خلال دراسة الشركات العائلية التي تمثل أحد أعمدة الاقتصاد الوطني وتواجه تحديات فريدة في استدامة أدائها المؤسسي (Parveen & Alshehri، 2023).

في المقابل، تختلف الدراسة الحالية عن دراسة تناولت القيادة التحويلية في القطاع الرياضي، حيث ركزت تلك الدراسة على تحسين الأداء الإداري والتنظيمي من منظور المهارات القيادية في الأندية الرياضية، بينما تتناول الدراسة الحالية القيادة التحويلية في سياق اقتصادي واستراتيجي يستهدف تحقيق الاستدامة المؤسسية في القطاع العائلي، مع الأخذ بعين الاعتبار الخصائص التنظيمية والثقافية الفريدة لهذا النوع من المؤسسات (سيار، 2023).

وأخيراً، تميزت الدراسة الحالية عن مجمل الدراسات السابقة بتناولها العلاقة بين القيادة التحويلية واستدامة الأداء المؤسسي في بيئة الشركات العائلية السعودية كإطار متكامل، وهو موضوع لم يُبحث بشكل كافٍ في الأدبيات العربية. إذ تسعى هذه الدراسة إلى سد فجوة معرفية تتعلق بكيفية مساهمة الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية في تحقيق استدامة الأداء المؤسسي من خلال تحليل ميداني تطبيقي يعكس الواقع الإداري للشركات العائلية السعودية، بما يسهم في تقديم إطار علمي وعملي يدعم التحول نحو قيادة تحويلية مستدامة تتماشى مع متطلبات التطوير المؤسسي في المملكة. (بلحاج، 2024؛ الرحبي وآخرون، 2023)

المنطلقات النظرية للدراسة:

أولاً: مفهوم القيادة التحويلية وأهميتها في المنظمات

تُعد القيادة التحويلية من أبرز الأساليب القيادية الحديثة التي تهدف إلى إحداث تغيير إيجابي في سلوك العاملين واتجاهاتهم من خلال الإلهام والتحفيز والتطوير المستمر، وهي تمثل نموذجاً قيادياً يقوم على بناء رؤية استراتيجية مشتركة، وتحفيز العاملين نحو تحقيق أهداف المنظمة بما يتجاوز مصالحهم الشخصية، وتعتمد القيادة التحويلية على تفاعل إنساني قائم على الثقة والاحترام المتبادل، حيث يسعى القائد إلى تنمية قدرات مرؤوسيه وتمكينهم من التفكير الإبداعي واتخاذ المبادرات. وقد أكد العديد من الباحثين أن هذا النمط من القيادة يسهم في رفع الأداء وتحقيق الاستدامة المؤسسية من خلال تطوير ثقافة تنظيمية قائمة على المشاركة والإبداع (حسين وجغلولي، 2023).

ثانياً: أبعاد القيادة التحويلية

تتكون القيادة التحويلية من أربعة أبعاد رئيسية تمثل الركائز الأساسية لهذا النمط القيادي، وهي:

التأثير المثالي: (Idealized Influence) يُعبر عن قدرة القائد على أن يكون قدوة حسنة لموظفيه من خلال الالتزام بالقيم الأخلاقية، واتخاذ القرارات الحكيمة، وتغليب المصلحة العامة على المصلحة الشخصية، والقائد ذو التأثير المثالي يتمتع بالكاريزما التي تجعل العاملين يتقنون به ويسعون لتقليده في السلوك والقرارات.

التحفيز الإلهامي: (Inspirational Motivation) يشير إلى قدرة القائد على صياغة رؤية مستقبلية ملهمة وتحفيز العاملين لتحقيقها بروح جماعية. يقوم القائد في هذا البعد بتشجيع الموظفين على مواجهة التحديات بثقة وإصرار، ويُظهر حماساً يؤثر إيجابياً في معنويات فريق العمل.

الاستثارة الفكرية: (Intellectual Stimulation) تعني تشجيع القائد للعاملين على التفكير النقدي والابتكار، ومنحهم الحرية لتجربة حلول جديدة للمشكلات التنظيمية دون خوف من الفشل، ويسعى القائد التحويلي من خلال هذا البعد إلى بناء بيئة عمل محفزة على التعلم المستمر والابتكار.

الاعتبار الفردي: (Individualized Consideration) يتمثل في اهتمام القائد بكل فرد من أفراد فريق العمل بشكل شخصي، من خلال الاستماع لاحتياجاته ودعمه مهنيًا ومعنويًا، وتقديم فرص التطوير الملائمة لقدراته، ويساهم هذا البعد في رفع الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي لدى العاملين (سيار، 2023).

ثالثاً: القيادة التحويلية وتمكين العاملين

يُعتبر تمكين العاملين أحد أهم مخرجات القيادة التحويلية، حيث يسعى القائد إلى تفويض الصلاحيات وتوسيع مشاركة الموظفين في صنع القرار، ويسهم هذا الأسلوب في رفع مستوى الثقة والالتزام التنظيمي، مما يؤدي إلى تحقيق أداء مؤسسي أكثر كفاءة، وقد أوضحت دراسة (حسين وجغلولي، 2023) أن تطبيق أبعاد القيادة التحويلية يسهم في تعزيز مشاركة العاملين وتطوير مهاراتهم الإدارية، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على تحقيق الاستدامة المؤسسية في الشركات العائلية. كما أن تمكين العاملين يعد عنصراً محورياً في بناء بيئة تنظيمية محفزة على الإبداع والتميز.

رابعاً: القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي

أثبتت العديد من الدراسات أن القيادة التحويلية تمثل عاملاً أساسياً في دعم الإبداع التنظيمي داخل المؤسسات، والقائد التحويلي يُلهم الموظفين لتبني أفكار جديدة وابتكار حلول للمشكلات التشغيلية، مما يسهم في رفع مستوى الأداء، وقد أشارت دراسة (بلحاج، 2024) إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في المراكز الصحية بمدينة الزاوية، حيث كان لمتغيرات التأثير المثالي والتحفيز الإلهامي والاستثارة الفكرية تأثير كبير في تحسين التفكير الإبداعي للعاملين. هذا الارتباط بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي يعد أحد المحركات الرئيسة لتحقيق استدامة الأداء المؤسسي.

خامساً: القيادة التحويلية والسمعة التنظيمية

تُعد السمعة التنظيمية من أهم مؤشرات استدامة الأداء المؤسسي، حيث تمثل الانطباع العام الذي يتكون لدى أصحاب المصلحة عن المؤسسة، وقد أكدت دراسة (السلمي وشعبي، 2024) أن القيادة التحويلية تسهم في بناء سمعة تنظيمية إيجابية من خلال التركيز على القيم الأخلاقية، والشفافية، وتبني رؤية مستقبلية واضحة، وكما أشارت إلى أن القائد التحويلي الذي يركز على تحقيق المصلحة العامة يعزز الثقة بين العاملين والعملاء، مما يسهم في تعزيز استدامة الأداء المؤسسي على المدى الطويل.

سادساً: القيادة التحويلية واستدامة الأداء المؤسسي

تُعد استدامة الأداء المؤسسي هدفاً استراتيجياً تسعى إليه المنظمات لضمان استمرارية النجاح وتحقيق التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وتسهم القيادة التحويلية في تحقيق هذا الهدف من خلال بناء رؤية استراتيجية تشجع على الابتكار، وتعزيز الالتزام التنظيمي، وتحقيق العدالة في بيئة العمل، وأشارت دراسة (Parveen & Alshehri، 2023) (إلى أن القيادة التحويلية تسهم في رفع مستوى الأداء المؤسسي من خلال تحفيز العاملين وزيادة دافعيتهم نحو الإبداع، مما يحقق التميز المستدام، و أظهرت الدراسة أن القادة التحويليين يمثلون حجر الأساس في تحقيق تطلعات رؤية المملكة 2030 نحو الريادة والاستدامة.

سابعاً: القيادة التحويلية في الشركات العائلية

تكتسب القيادة التحويلية أهمية خاصة في بيئة الشركات العائلية التي تتسم بتداخل العلاقات الشخصية مع الأبعاد المؤسسية، و تواجه هذه الشركات تحديات في تحقيق التوازن بين القيم العائلية ومتطلبات الإدارة الحديثة، وقد بينت دراسة (حسين وجعلولي، 2023) أن القائد التحويلي في الشركات العائلية يسهم في تحويل التوجهات الفردية إلى أهداف مؤسسية مشتركة من خلال تمكين العاملين وتبني ثقافة التعاون، وأوضحت أن القيادة التحويلية تمثل وسيلة فعالة للحفاظ على استمرارية الشركات العائلية وتعزيز قدرتها التنافسية في السوق السعودي.

ثامناً: القيادة التحويلية والتخطيط الاستراتيجي نحو الاستدامة

يُعد التخطيط الاستراتيجي أحد الأدوات التي تدعم القيادة التحويلية في تحقيق أهداف الاستدامة المؤسسية. حيث تسهم القيادة التحويلية في توجيه الموارد البشرية نحو تحقيق الأهداف طويلة المدى من خلال مشاركة الرؤية وتوضيح الأهداف، وقد أظهرت دراسة (مغربة وآخرون، 2024) وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين التخطيط الاستراتيجي واستدامة التميز المؤسسي، وأكدت أن القيادة الواعية تُعد العامل الأساسي في تفعيل تلك الاستراتيجيات وضمان استدامتها. هذا الترابط يؤكد أن القائد التحويلي يُمثل المحرك الرئيس لنجاح الخطط الاستراتيجية وتحقيق التنمية المؤسسية المستدامة.

تاسعاً: القيادة التحويلية في ضوء التوجهات الحديثة للاستدامة

تتسع أهمية القيادة التحويلية لتشمل البعد البيئي والاجتماعي، وهو ما تجسده القيادة التحويلية الخضراء . فالقائد التحويلي لم يعد يقتصر دوره على إدارة الموارد البشرية، بل أصبح معنياً بتحقيق استدامة بيئية واقتصادية واجتماعية، وقد أوضحت دراسة (Althnayan، 2024) أن القيادة التحويلية الخضراء تسهم في تعزيز الأداء المستدام للشركات الصناعية من خلال تبني الابتكار الأخضر والوعي البيئي، وإن هذا التوجه الحديث يعزز فكرة أن القائد التحويلي في الشركات السعودية يمكن أن يكون عاملاً محورياً في تحقيق التنمية المستدامة المتكاملة.

المنهجية وطرق البحث:

سيتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، لكونه الأنسب لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية على استدامة الأداء المؤسسي. حيث سيتم من خلال هذا المنهج وصف الظاهرة كما هي في الواقع داخل الشركات العائلية، ثم تحليل العلاقات بين المتغيرات الإحصائية وتفسيرها بشكل علمي، بما يساعد في اختبار الفرضيات والوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية.

ثانياً: مجتمع الدراسة

سيكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات العائلية العاملة في المملكة العربية السعودية، لما تمثله من ركيزة اقتصادية مهمة تسهم في دعم الناتج المحلي وتنمية القطاع الخاص. وستتم دراسة هذه الفئة نظراً لما تواجهه من تحديات تتعلق بالاستمرارية والاستدامة في ظل المتغيرات التنظيمية والإدارية الحديثة.

ثالثاً: عينة الدراسة

سيتم اختيار عينة طبقية عشوائية من العاملين في الشركات العائلية، تشمل المديرين، المشرفين، وبعض الموظفين التنفيذيين، باعتبارهم الفئة الأكثر ارتباطاً بالقيادة وتطبيقاتها الإدارية. وستراعى في اختيار العينة التمثيل العادل لمناطق المملكة المختلفة، لضمان شمولية النتائج ودقتها الإحصائية.

رابعاً: أداة الدراسة

ستُستخدم الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، حيث سيتم إعدادها استناداً إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بالقيادة التحويلية واستدامة الأداء المؤسسي. وستُقسم الاستبانة إلى ثلاثة محاور رئيسية:

المعلومات العامة للمشاركين.

عبارات تقيس أبعاد القيادة التحويلية.

عبارات تقيس أبعاد استدامة الأداء المؤسسي.

سيتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة موافقة أفراد العينة على فقرات الاستبانة. متغيرات وأبعاد الدراسة

أولاً: المتغير المستقل - القيادة التحويلية (Transformational Leadership) وسيتم قياسها من خلال أربعة أبعاد رئيسية هي:

- التأثير المثالي (Idealized Influence): قدرة القائد على أن يكون نموذجاً يُحتذى به ويغرس الثقة بين العاملين.
- التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation): قدرة القائد على تحفيز المرؤوسين من خلال رؤية مستقبلية ملهمة.
- الاستثارة الفكرية (Intellectual Stimulation): تشجيع القائد للعاملين على الإبداع والتفكير النقدي لحل المشكلات التنظيمية.
- الاعتبار الفردي (Individualized Consideration): اهتمام القائد باحتياجات العاملين الفردية وتقديم الدعم والتقدير المناسب لهم.

ثانياً: المتغير التابع - استدامة الأداء المؤسسي (Institutional Performance Sustainability)

الأساليب الإحصائية المستخدمة

سيتم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات الإحصائية، وذلك من خلال مجموعة من الأساليب تشمل:

- التحليل الوصفي: لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتوصيف آراء العينة.
- اختبار الثبات والصدق: باستخدام معامل كرونباخ ألفا للتحقق من اتساق أداة القياس.

- تحليل الارتباط والانحدار المتعدد: لقياس العلاقة بين القيادة التحويلية واستدامة الأداء المؤسسي واختبار الفرضيات.
- تحليل التباين: (ANOVA) لاختبار الفروق بين آراء المستجيبين تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.

حدود الدراسة:

- حدود موضوعية: تركز الدراسة على أثر القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي) على استدامة الأداء المؤسسي .
- حدود مكانية: ستُجرى الدراسة ميدانياً في عدد من الشركات العائلية في مدن المملكة الرئيسية مثل الرياض، جدة، والمنطقة الشرقية.
- حدود زمنية: سيتم إجراء الدراسة خلال العام الأكاديمي 2025.
- حدود بشرية: ستقتصر الدراسة على العاملين في الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية، وتشمل فئات المديرين التنفيذيين، وأعضاء الإدارات الوسطى، والمشرفين، والموظفين الإداريين، دون التطرق إلى شركات القطاع الحكومي أو المؤسسات غير الربحية.

المراجع

- البركاني، يوسف ضويحي. (2024). أثر القيادة التحويلية على فاعلية اتخاذ القرارات: دراسة تطبيقية على مستشفى العام. مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، مج8، ملحق ، 64 - 88. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1466004>
- بلحاج، إبراهيم بلقاسم. (2024). أثر القيادة التحويلية في الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية في المراكز الصحية الخاصة بمدينة الزاوية. مجلة الدراسات الاقتصادية، مج7، ع1 ، 196 - 227. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1465633>
- بن شهيدة، فضيلة، و بلعوجة، حسينة. (2023). التدقيق الاستراتيجي ومساهمته في التحقق من استدامة التميز المؤسسي البيئي: شركة المراعي على مستوى دول الخليج أنموذجا. مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، مج6، ع2 ، 1376 - 1397. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1448583>
- حسين، علي عريوة، و جغلولى، يوسف. (2023). القيادة التحويلية وتمكين العاملين: رؤية سوسيولوجيا التنظيمات. مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، مج8، ع2 ، 301 - 312. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1399408>
- الرحبي، يونس بن مرهون بن حمد، مقار، تودري مرقص حنا، و مكروم، عبدالودود محمود علي. (2023). دور تطبيق النموذج الأوروبي للتميز المؤسسي في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على مجموعة مدارس تبارك الخاصة في سلطنة عمان. مجلة كلية التربية بالمنصورة، ع124، ج4 ، 2456 - 2492. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1504376>
- السلمي، محمد خالد محمد، و شعبي، فيصل بن أحمد بن عابد. (2024). دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بالشؤون الصحية بمحافظة جدة. مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، مج8، ع7 ، 1 - 20. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1490146>

- سيار، عبدالرحمن بن أحمد. (2023). القيادة التحويلية في الأندية الرياضية: دراسة تحليلية من وجهة نظر أعضاء مجالس الإدارات والأعضاء العاملين في الأندية الرياضية بمملكة البحرين. مجلة علوم الرياضة والتربية البدنية، مج7، ع1 ، 183 - 198. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1352359>
- عبدالمجدي، ستار جبر. (2023). استراتيجية الاستدامة الاستباقية ودورها في تحسين الأداء: دراسة ميدانية في المصارف الخاصة في بغداد. مجلة الجامعة العراقية، ع60، ج2 ، 768 - 781. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1419731>
- مغربة، فهد صالح قاسم، السوداني، مبروك صالح علي، و قحوان، محمد قاسم علي. (2024). أثر التخطيط الاستراتيجي في تعزيز استدامة التميز المؤسسي لدى الجامعات الأهلية اليمنية. مجلة جامعة المهرة للعلوم الإنسانية، ع16 ، 459 - 495. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1475919>

- Altassan, M. (2024). How Green Transformational Leadership and Green Entrepreneurial Orientation Contribute to Firm Sustainable Performance: The Role of Green Innovation and Environmental Concerns. *Evolutionary Studies in Imaginative Culture*, 121–137. <https://doi.org/10.70082/esiculture.vi.1848>
- Althnayan, S., Alarifi, A., Bajaba, S., & Alsabban, A. (2022). Linking Environmental Transformational Leadership, Environmental Organizational Citizenship Behavior, and Organizational Sustainability Performance: A Moderated Mediation Model. *Sustainability*, 14(14), 8779. <https://doi.org/10.3390/su14148779>
- Asiri, M., Bin Zafrah, F., & Alsufran, M. (2024). The Impact of Transformational Leadership on Sustainability in Small and Medium

Enterprises (Applied Study: Saudi Arabia). 5(1), 118–137.
<https://doi.org/10.52919/arebus.v5i1.59>

- Espinosa Cevallos, P. A. (2024). El liderazgo transformacional y la creación de una cultura organizacional sostenible. 3(1), 20–35.
<https://doi.org/10.62465/rpca.v3n1.2024.75>
- Parveen, M., & Alshehri, M. (2023). Linking Transformational Leadership With Organizational Performance: A PLS–SEM Integrated Model Examining the Mediating Role OF Innovative Work Behavior And Motivation. International Journal of Organizational Leadership.
<https://doi.org/10.33844/ijol.2023.60392>
- Zhang, X., Duraipandi, O., Lubei, F., Beifan, Y., & Jiahao, G. (2024). Transformational Leadership Practices Enables a Business to Achieve Long–Term Success. International Journal of Computational and Experimental Science and Engineering, 10(4).
<https://doi.org/10.22399/ijcesen.3749>

Mid Ocean University
College of Management
Master of business administration



**The Impact of Transformational Leadership on the
Sustainability of Institutional Performance: A Field
Study on Family Businesses in the Kingdom of Saudi
Arabia.**

Prepared by:

Faisal Amin Al-Ali

252000952

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdelhamid Mohamed Hassan

Dr. Fayez Jarad

1447-2025