

خطة بحث بعنوان

أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي في الشركات
الخدمية في مدينة جدة

The Impact of Strategic Leadership on Enhancing Organizational
Performance in Service Companies in Jeddah.

إعداد الطالب/

علي سعد الكري

الرقم الأكاديمي: 253001630

إشراف/

أ.د. الفیصل عبد الحمید محمد

أ.د. فايز علي جراد

العام الجامعي

2026

1. المقدمة

يواجه الاقتصاد العالمي المعاصر تحولات بنيوية عميقة تفرض على المؤسسات، وبخاصة في القطاع الخدمي، إعادة صياغة هيكلها الإدارية وتطوير قدراتها التنافسية لضمان البقاء والاستدامة. وحيث تزداد حدة المنافسة وتوقعات المستفيدين، يبرز التحدي الحقيقي في كيفية مواءمة الموارد الداخلية مع المتطلبات الخارجية المتغيرة، وهو ما يضع الأداء المؤسسي في دائرة الضوء كمعيار جوهري للنجاح والنمو.

ويُعد الأداء المؤسسي انعكاساً لقدرة المنظمة على استثمار مواردها المتاحة بكفاءة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية المرسومة، إذ يتجاوز المفهوم التقليدي للربحية ليشمل أبعاداً أوسع تتعلق بالجودة، والابتكار، ورضا أصحاب المصلحة. وفي البيئة الاقتصادية السعودية، يمثل الارتقاء بالأداء المؤسسي هدفاً استراتيجياً يسهم في تعزيز مساهمة القطاع الخاص في الناتج المحلي الإجمالي، وبخاصة في ظل التوجهات نحو تنويع مصادر الدخل الوطني (العتيبي، 2022م، ص. 48). وكما تشير الأدبيات الإدارية، فإن الوصول إلى مستويات متفوقة من الأداء يتطلب نظاماً إدارياً مرناً وقادراً على استشراف الفرص المستقبلية وتجنب المخاطر المحتملة قبل وقوعها.

وحيث يتطلب هذا المستوى من التميز رؤية ثاقبة، تبرز القيادة الاستراتيجية كنموذج إداري يجمع بين المهارات التحليلية والقدرة على التأثير في الثقافة التنظيمية، إذ تؤدي دوراً محورياً في صياغة الرؤية وتحديد المسار المستقبلي للمنظمة. والقيادة الاستراتيجية تُعد بمثابة المحرك الذي يوجه الأفراد نحو الأهداف المشتركة، من خلال ممارسات تتضمن تحديد الاتجاه الاستراتيجي، وتطوير رأس المال البشري، وتعزيز الابتكار المستمر (الشمري، 2023م، ص. 92). وبخلاف الأنماط القيادية التقليدية، تركز القيادة الاستراتيجية على بناء قدرات جوهريّة يصعب تقليدها، مما يمنح الشركات الخدمية ميزة تنافسية مستدامة في سوق مشبع بالخيارات البديلة.

وجدير بالذكر أن الربط المنطقي بين النمط القيادي والنتائج المؤسسية يكشف عن علاقة تكاملية، حيث تُعد القيادة الاستراتيجية المحدد الرئيس لنمط الاستجابة التنظيمية للمتغيرات البيئية. وتؤكد الدراسات الحديثة أن تبني القيادة الاستراتيجية يسهم بشكل مباشر في رفع جودة المخرجات الخدمية وتحسين العمليات الداخلية، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمنظمة (قطيبي، 2024م، ص. 590). كما

أوضحت نتائج دراسات سابقة أن الشركات التي تمتلك قيادات تمتلك فكراً استراتيجياً تكون أكثر قدرة على تحقيق التميز المؤسسي مقارنة بنظيراتها التي تكتفي بالإدارة التشغيلية اليومية (Shafique et al., 2020, p. 65).

وبالنظر إلى بيئة الشركات الخدمية في مدينة جدة، يلاحظ أنها تمثل عصب النشاط التجاري والسياحي في المنطقة، مما يضعها أمام ضغوط مستمرة لتطوير خدماتها بما يتواءم مع تسارع وتيرة الأعمال في المملكة. وبالتالي، فإن تطبيق مفاهيم القيادة الاستراتيجية في هذا السياق الجغرافي والاقتصادي يكتسب أهمية مضاعفة لضمان توافق أداء هذه الشركات مع الطموحات الوطنية الواسعة. إذ تُعد مدينة جدة بيئة خصبة لدراسة هذا الأثر نظراً لتنوع القطاعات الخدمية فيها وحجم التحديات التنافسية التي تواجهها المنشآت العاملة هناك (الطويل والشمري، 2023م، ص. 248).

وتسعى الدراسة الحالية عبر هذا التناول المنهجي إلى استقصاء طبيعة الأثر الذي تحدثه القيادة الاستراتيجية في الأداء المؤسسي، بهدف تقديم إطار عملي يساهم في تجويد الممارسات القيادية داخل الشركات الخدمية.

2. مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في رصد تراجع نسبي في مؤشرات الأداء المؤسسي لدى بعض الشركات الخدمية في مدينة جدة، مما قد يؤدي إلى انخفاض قدرتها التنافسية وضعف استجابتها لمتطلبات السوق الحديثة. وحيث تفرض المتغيرات الاقتصادية الحالية ضغوطاً متزايدة على كفاءة الإنفاق وجودة المخرجات، يبرز تساؤل جوهري حول مدى فاعلية الأنماط القيادية المتبعة في إدارة هذه التحولات وتحويلها إلى فرص للنمو المستدام.

وجدير بالاستشهاد هنا بتقرير التنافسية الوطني الذي يشير إلى أهمية تعزيز الكفاءة الإدارية في القطاع الخاص لضمان استدامة الأعمال، وهو ما يتسق مع مخرجات "المؤتمر السعودي الدولي لإدارة المشاريع (2024م)" الذي شدد على أن ضعف الفكر الاستراتيجي لدى القيادات الوسطى والعليا يُعد من أبرز معوقات التحول المؤسسي الناجح. كما أكدت نتائج دراسة (الشمري، 2020م، ص. 205) وجود تحديات ملموسة تواجه الشركات الخدمية السعودية في الموازنة بين متطلبات التشغيل اليومي والرؤية الاستراتيجية بعيدة المدى، مما ينعكس سلباً على جودة الأداء المؤسسي الشامل.

وبهذا الصدد، تشير الدراسات السابقة مثل دراسة (العتيبي، 2022م، ص. 455) ودراسة (الحربي، 2023م، ص. 208) إلى وجود قصور في تبني ممارسات القيادة الاستراتيجية الحديثة، وهو ما أدى إلى تذبذب في مستويات رضا المستفيدين وارتفاع تكاليف التشغيل. كما يتضح من خلال المؤشرات الميدانية الأولية وجود حاجة ماسة لإعادة تقييم الدور القيادي في الشركات الخدمية بجدة، وبخاصة في ظل التوجهات نحو الرقمنة الشاملة والتميز المؤسسي التي تتطلب قيادة تمتلك القدرة على التغيير والتطوير (المطيري، 2023م، ص. 108).

وعليه، تتبلور المشكلة البحثية في ضرورة الكشف عن طبيعة الدور الذي تؤديه القيادة الاستراتيجية كمتغير مستقل في تحسين مستويات الأداء المؤسسي كمتغير تابع، وتحديد الأبعاد القيادية الأكثر تأثيراً في تحقيق الجودة والكفاءة في بيئة الشركات الخدمية بمدينة جدة.

3. أسئلة الدراسة

تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي: (ما أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي في الشركات الخدمية في مدينة جدة؟).

وينبثق عن هذا التساؤل الأسئلة الفرعية الآتية:

- السؤال الأول: ما مستوى ممارسة أبعاد القيادة الاستراتيجية في الشركات الخدمية بمدينة جدة من وجهة نظر أفراد العينة؟
- السؤال الثاني: ما مستوى الأداء المؤسسي السائد في الشركات الخدمية بمدينة جدة من وجهة نظر أفراد العينة؟
- السؤال الثالث: ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي في الشركات الخدمية بمدينة جدة؟
- السؤال الرابع: ما أثر القيادة الاستراتيجية بأبعادها المختلفة في تحسين الأداء المؤسسي للشركات الخدمية بمدينة جدة؟ ويتفرع منه الأسئلة الآتية:

1. ما أثر (تحديد الاتجاه الاستراتيجي) في تحسين الأداء المؤسسي؟

2. ما أثر (تطوير رأس المال البشري) في تحسين الأداء المؤسسي؟

3. ما أثر (تعزيز الثقافة التنظيمية) في تحسين الأداء المؤسسي؟

4. ما أثر (الرقابة الاستراتيجية) في تحسين الأداء المؤسسي؟

4. أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية العلمية (النظرية)

1. إثراء المكتبة العربية ببحث أكاديمي متخصص يربط بين الفكر القيادي الاستراتيجي ومؤشرات الأداء المؤسسي في سياق الشركات الخدمية السعودية.

2. تقديم إطار نظري مؤصل حول أبعاد القيادة الاستراتيجية، مما يساعد في سد الفجوة المعرفية المتعلقة بمتغيرات الدراسة في البيئة المحلية.

3. فتح آفاق بحثية جديدة للباحثين حول دور القيادة الاستراتيجية في مواجهة التحديات المعاصرة التي تواجه المنظمات الخدمية.

ثانياً: الأهمية العملية (التطبيقية)

1. تزويد صناع القرار في الشركات الخدمية بمدينة جدة بنتائج واقعية حول مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية، مما يساهم في تحديد جوانب القصور وعلاجها.

2. تقديم توصيات إجرائية مبنية على مخرجات الدراسة الميدانية لتطوير أساليب العمل الإداري ورفع كفاءة الأداء المؤسسي.

3. مساعدة القيادات الإدارية في الشركات المستهدفة على تبني آليات الرقابة الاستراتيجية وتطوير رأس المال البشري بما يحقق ميزة تنافسية مستدامة.

ثالثاً: القيمة المضافة للدراسة

1. تقديم نموذج مقترح يحدد الأبعاد القيادية الأكثر تأثيراً في الأداء المؤسسي بمدينة جدة، مما يوفر جهداً كبيراً في عمليات التطوير الإداري.
2. الربط الميداني بين توجهات رؤية المملكة 2030 (في جانب التميز المؤسسي) وبين الواقع التطبيقي للشركات الخدمية الخاصة.
3. ابتكار أداة قياس (استبانة) محكمة علمياً ومقننة وفق البيئة المحلية، يمكن للمؤسسات الخدمية استخدامها مستقبلاً لتقييم أدائها القيادي والمؤسسي.

5. أهداف الدراسة

الهدف العام:

التعرف على أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي بالشركات الخدمية بمدينة جدة، والخروج بتوصيات تساهم في تعزيز الفاعلية التنظيمية.

الأهداف الفرعية:

1. رصد مستوى توافر ممارسات القيادة الاستراتيجية في الشركات الخدمية بمدينة جدة.
2. تقييم مستوى الأداء المؤسسي القائم في الشركات الخدمية بمدينة جدة بمؤشراتته المختلفة.
3. تحديد قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية ومستوى الأداء المؤسسي.
4. قياس مدى إسهام كل بُعد من أبعاد القيادة الاستراتيجية في تفسير التباين الحاصل في مستوى الأداء المؤسسي لدى الشركات محل الدراسة.

6. فرضيات الدراسة

بناءً على تساؤلات الدراسة وأهدافها، تمت صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي بالشركات الخدمية في مدينة جدة".

الفرضيات الفرعية:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لُبُعد (تحديد الاتجاه الاستراتيجي) في تحسين الأداء المؤسسي بالشركات الخدمية في مدينة جدة.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لُبُعد (تطوير رأس المال البشري) في تحسين الأداء المؤسسي بالشركات الخدمية في مدينة جدة.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لُبُعد (تعزيز الثقافة التنظيمية) في تحسين الأداء المؤسسي بالشركات الخدمية في مدينة جدة.
4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لُبُعد (الرقابة الاستراتيجية) في تحسين الأداء المؤسسي بالشركات الخدمية في مدينة جدة.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات المحلية والعربية

- هدفت دراسة الزماري والسنباني (2024م)، بالجمهورية اليمنية، "أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية على المؤسسة العامة للكهرباء"، إلى استقصاء الدور الذي تؤديه ممارسات القيادة في الارتقاء بمستوى الأداء، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، حيث طبقت على عينة مكونة من (171) موظفاً من القيادات الإدارية، وكشفت النتائج عن وجود أثر دال إحصائياً للقيادة الاستراتيجية في الأداء المؤسسي، مع ظهور ضعف نسبي في بُعد "تطوير رأس المال البشري" مقارنة بالأبعاد الأخرى، وأوصت الدراسة بضرورة إشراك القيادات في برامج تدريبية تخصصية لتعزيز مهارات الاستشراف المستقبلي.
- هدفت دراسة زين العابدين (2025م)، بالمملكة العربية السعودية، "أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة بالرياض"، إلى تحديد الأثر المباشر لأبعاد القيادة على كفاءة الأداء الحكومي، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، حيث وُزعت استبانة على عينة من الموظفين والمديرين، وأظهرت النتائج أن هناك تأثيراً قوياً للاتجاه الاستراتيجي والرقابة الاستراتيجية في تحسين جودة المخرجات المؤسسية، وأن القيادة الاستراتيجية تسهم بنسبة مرتفعة في تفسير التباين في الأداء، وجاءت أبرز التوصيات بضرورة مأسسة ممارسات القيادة الاستراتيجية وتحويلها إلى ثقافة عمل يومية.
- هدفت دراسة قطيبي (2024م)، بالجمهورية اليمنية، "دور القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية في البنوك اليمنية بالعاصمة صنعاء"، إلى تقييم واقع الممارسات القيادية في القطاع المصرفي، واعتمدت المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة قوامها (264) موظفاً، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية جاء بدرجة مرتفعة، كما وُجدت علاقة ارتباطية طردية قوية بين المتغيرين، وأشارت النتائج إلى أن بُعد "الثقافة التنظيمية" كان الأكثر تأثيراً في تحسين الأداء، وأوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بنظم المكافآت المرتبطة بالأهداف الاستراتيجية.

- هدفت دراسة الشمري (2023م)، بالمملكة العربية السعودية، "دور ممارسات القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على الشركات الخدمية بمدينة الرياض"، إلى فحص العلاقة بين القيادة والتميز في البيئة الخدمية، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الاستبانة على عينة عشوائية من مديري الشركات، وكشفت النتائج عن أثر جوهري للقيادة الاستراتيجية في تحقيق معايير التميز المؤسسي، وأوضحت أن الشركات التي تتبنى صياغة دقيقة للرؤية المستقبلية تحقق أداءً مالياً وتشغيلياً أفضل، وأوصت بضرورة تبني نماذج التميز العالمية كإطار مرجعي للقيادات الإدارية.
- هدفت دراسة الحربي (2023م)، بالمملكة العربية السعودية، "أثر القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية على شركات التأمين السعودية"، إلى استكشاف مدى إسهام القيادة في تطوير قطاع التأمين، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، من خلال أداة الاستبانة التي وُزعت على عينة من الموظفين، وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وتعزيز الأداء، مع وجود قصور في ممارسات "تمكين العاملين"، وأوصت الدراسة بتمكين القيادات الشابة ومنحهم صلاحيات أوسع لاتخاذ القرارات الاستراتيجية المرنة.
- هدفت دراسة العتيبي (2022م)، بالمملكة العربية السعودية، "أثر القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية"، إلى قياس فاعلية الممارسات القيادية في القطاع الحكومي، واتبعت المنهج الوصفي، وطبقت الأداة على عينة من الكوادر الإدارية، وتوصلت النتائج إلى أن القيادة الاستراتيجية ترفع من كفاءة العمليات الإدارية وتسهم في سرعة الإنجاز، مع وجود حاجة لتطوير أنظمة الرقابة الذاتية، وأوصت الدراسة بتبني منهجية "بطاقة الأداء المتوازن" لربط القيادة بالأهداف الاستراتيجية للوزارة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

- هدفت دراسة باتريك ولو (Patrick & Lu, 2025)، "The role of strategic leadership on organisational performance" (دور القيادة الاستراتيجية في الأداء التنظيمي)، إلى مراجعة الأطر النظرية والميدانية الحديثة لأثر القيادة، واعتمدت منهجية المراجعة المنهجية والتحليل النوعي، وتوصلت النتائج إلى أن القيادة الاستراتيجية تعمل كمتغير وسيط أساسي بين

الموارد المتاحة وتحقيق الميزة التنافسية، وأكدت أن مرونة القائد في اتخاذ القرار في بيئات عدم التأكد هي المفتاح لتحسين الأداء، وأوصت الدراسة بضرورة دمج الذكاء الاصطناعي في عمليات اتخاذ القرار الاستراتيجي.

- هدفت دراسة نانا ونديفور (Nana & Ndifor, 2025)، "The role of strategic leadership on organisational performance in emerging industries in Cameroon" (دور القيادة الاستراتيجية في الأداء التنظيمي في الصناعات الناشئة في الكاميرون)، إلى استقصاء أثر القيادة في البيئات الاقتصادية النامية، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من عينة من الشركات، وكشفت النتائج عن تأثير مباشر للقيادة الاستراتيجية في نمو السوق وزيادة الإنتاجية، وأوضحت أن القادة الذين يركزون على الابتكار يحققون نتائج تفوق نظراءهم، وأوصت الدراسة بتعزيز التعاون بين القطاعين العام والخاص لتطوير مهارات القيادة.

- هدفت دراسة خان والعتيبي (Khan & Alotaibi, 2024)، "Strategic leadership and organizational performance in service firms: Evidence from Saudi Arabia" (القيادة الاستراتيجية والأداء التنظيمي في الشركات الخدمية: أدلة من المملكة العربية السعودية)، إلى فحص العلاقة في السياق السعودي الحديث، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM)، وطبقت على عينة من الشركات الخدمية، وأظهرت النتائج أن القيادة الاستراتيجية تحسن الأداء من خلال تعزيز القدرات الابتكارية، وأوصت الدراسة بضرورة مواءمة الممارسات القيادية مع مستهدفات رؤية 2030 لضمان الكفاءة المؤسسية.

- هدفت دراسة ميرين وروول وزانغ (Merin et al., 2024)، "Managerial challenges in implementing the European Rail Traffic Management System and automatic train operation" (التحديات الإدارية في تنفيذ نظام إدارة حركة السكك الحديدية الأوروبي)، إلى دراسة دور القيادة في إدارة التحولات التكنولوجية الكبرى، واعتمدت المنهج النوعي المقارن، وتوصلت النتائج إلى أن القيادة الاستراتيجية هي العامل الحاسم في تجاوز المقاومة التنظيمية للتغيير الرقمي، وأوصت بضرورة بناء مهارات "القيادة الرقمية" كجزء من المزيج القيادي الاستراتيجي.

- هدفت دراسة أشكيفاري وقاسمي (Ashkevari & Ghasemi, 2023) "The impact of strategic leadership on organizational performance with regard to the role of organizational innovation" (أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء التنظيمي مع مراعاة دور الابتكار التنظيمي)، إلى تحليل العلاقة التفاعلية بين القيادة والابتكار، واتبعت المنهج الوصفي، وطبقت على عينة عريضة من المنظمات، وأثبتت النتائج أن الابتكار يلعب دوراً وسيطاً قوياً؛ حيث تعزز القيادة الاستراتيجية مناخ الابتكار الذي يؤدي بدوره إلى قفزات في الأداء، وأوصت الدراسة بتخصيص ميزانيات مستقلة لدعم المبادرات الاستراتيجية الابتكارية.
- هدفت دراسة الذبي والذبي (Al-Zubi & Al-Zubi, 2022) "The impact of strategic leadership on organizational performance in the Jordanian telecommunications sector" (أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء التنظيمي في قطاع الاتصالات الأردني)، إلى قياس الأثر في قطاع حيوي وتنافسي، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة الموزعة على مديري الأقسام، وأكدت النتائج أن أبعاد القيادة (التوجه الاستراتيجي، تطوير الموارد البشرية) تُفسر نسبة كبيرة من النجاح المؤسسي، وأوصت بضرورة تبني القيادة الرشيدة لمواجهة تقلبات سوق الاتصالات.

ثالثاً: التعقيب العام على الدراسات السابقة

1. جوانب الاتفاق والاختلاف:

تتفق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة (مثل دراسة الشمري، 2023م؛ وخان والعتيبي، 2024م) في التأكيد على الدور المحوري للقيادة الاستراتيجية كمتغير مستقل حاسم في تشكيل المخرجات المؤسسية، كما اتفقت في الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات. بينما تختلف الدراسة الحالية في نطاقها الجغرافي المتمثل في مدينة جدة كمركز خدمي لوجستي متميز، وفي تركيزها المكثف على "تحسين" الأداء كعملية مستمرة وليس فقط كقياس جامد للمخرجات.

2. استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الأدبيات السابقة في صياغة الإطار النظري وتحديد أبعاد القيادة الاستراتيجية (التوجه، البشر، الثقافة، الرقابة) بشكل دقيق، كما ساعدت في بناء أداة الدراسة (الاستبانة)

من خلال الاطلاع على المقاييس المستخدمة في دراسات مثل (الذماري والسنباني، 2024م)، بالإضافة إلى الاسترشاد بالأساليب الإحصائية المتقدمة لنمذجة العلاقة بين المتغيرات.

3. الفجوة البحثية والجوانب المميزة:

رغم وفرة الدراسات، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت الشركات الخدمية بمدينة جدة بشكل مستقل كبيئة أعمال تنافسية ذات طابع خاص، وتبرز الفجوة في عدم كفاية الدراسات التي تربط بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء في ظل "التحول الرقمي السريع" الذي تشهده هذه الشركات حالياً. وتتميز الدراسة الحالية بأنها تجمع بين الأبعاد القيادية والأداء المؤسسي من منظور رؤية 2030، وتقدم تشخيصاً ميدانياً حديثاً (2025م-2026م) يعكس الواقع الراهن بدقة.

المنطلقات النظرية للدراسة

يُعد التأسيس النظري الركيزة الأساسية التي تنطلق منها الدراسات الأكاديمية لتفسير الظواهر الإدارية وبناء نماذجها التحليلية؛ لذا تتناول الدراسة الحالية متغيرين جوهريين في الفكر الإداري المعاصر، وهما القيادة الاستراتيجية كمتغير مستقل، والأداء المؤسسي كمتغير تابع، وذلك في سياق الشركات الخدمية بمدينة جدة.

المبحث الأول: القيادة الاستراتيجية (Strategic Leadership)

تُمثل القيادة الاستراتيجية نمطاً قيادياً متطوراً يتجاوز المهام الإشرافية التقليدية إلى صياغة مستقبل المنظمة في ظل بيئة تتسم بعدم التأكد. وجدير بالذكر أن هذا المفهوم قد تبلور استجابةً لتعقيدات المنظمات الحديثة التي لم تعد تكتفي بالإدارة التشغيلية، بل تتطلب قيادة تمتلك القدرة على التنبؤ، والمرونة، وتمكين الآخرين من إحداث التغيير الاستراتيجي (الشمري، 2020م، ص. 202).

أولاً: مفهوم القيادة الاستراتيجية وأبعادها:

تُعرف القيادة الاستراتيجية بأنها القدرة على تصور المستقبل وامتلاك المرونة الاستراتيجية والعمل مع الآخرين لبدء التغييرات التي ستخلق مستقبلاً قابلاً للحياة للمنظمة (قطيبي، 2024م، ص. 589). وتتعدد الأبعاد التي تركز عليها هذه القيادة، ومن أبرزها ما يأتي:

1. **تحديد الاتجاه الاستراتيجي:** ويُقصد به صياغة الرؤية والرسالة والأهداف بعيدة المدى التي تعكس هوية المنظمة وتطلعاتها. ويُعد هذا البُعد الموجه الأساسي لكافة الجهود التنظيمية، حيث يضمن انسجام الأهداف الفرعية مع الرؤية الكلية (الذماري والسنباني، 2024م، ص. 35).
2. **تطوير رأس المال البشري:** وتجدر الإشارة هنا إلى أن القيادة الاستراتيجية تنظر للموارد البشرية كأصل استراتيجي وميزة تنافسية، وبالتالي تركز على التدريب، والتمكين، ونقل المعرفة لرفع كفاءة الأفراد (حمزة والكلابي، 2024م، ص. 5).

3. تعزيز الثقافة التنظيمية: تؤدي القيادة دوراً جوهرياً في بناء قيم مشتركة تدعم الابتكار والتميز. فالثقافة التنظيمية المرنة هي التي تسمح للمنظمة بالتكيف مع المتغيرات الخارجية بفاعلية (Arachchi & Perera, 2019, p. 940).

4. الرقابة الاستراتيجية والذكاء الاصطناعي: في العصر الرقمي، لم تعد الرقابة مجرد رصد للانحرافات، بل أصبحت تعتمد على أنظمة ذكية تدعم اتخاذ القرار اللحظي وتتنبأ بالمخاطر، وهو ما يُعد تحولاً نوعياً في ممارسات القيادة الحديثة (محمد، 2024، ص. 20).

ثانياً: النظريات المفسرة للقيادة الاستراتيجية:

تستند القيادة الاستراتيجية إلى عدة أطر نظرية، منها "نظرية الطبقات العليا" (Upper Echelons Theory) التي تقترح أن النتائج التنظيمية ما هي إلا انعكاس للخصائص الإدراكية والقيمية للقيادات العليا. وعليه، فإن نجاح المنظمة أو فشلها يرتبط مباشرة بطريقة تفكير قيادتها الاستراتيجية (Shafique et al., 2020, p. 64). كما ترتبط "بنظرية القيادة التحويلية" التي تركز على إحداث تغيير جذري في قناعات وأداء التابعين لتحقيق أهداف استثنائية (Le & Lei, 2019, p. 530).

المبحث الثاني: الأداء المؤسسي (Organizational Performance)

يُعد الأداء المؤسسي المتغير التابع الذي تسعى كافة الممارسات الإدارية لتحسينه وتجويده. وهو يمثل المحصلة النهائية لكافة الأنشطة والعمليات التي تقوم بها المنظمة لتحقيق غاياتها الاستراتيجية.

أولاً: مفهوم الأداء المؤسسي ومؤشراته:

يُعرف الأداء المؤسسي بأنه قدرة المنظمة على استغلال مواردها المادية والبشرية لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية خلال فترة زمنية محددة (العتيبي، 2022، ص. 45). وجدير بالذكر أن تقييم الأداء في الشركات الخدمية يتطلب منظومة متكاملة من المؤشرات التي تتجاوز المعايير المالية الصرفة، لتشمل:

1. المؤشرات المالية: وتتضمن العائد على الاستثمار، وصافي الربح، والحصة السوقية، وهي تعكس الملاءة المالية للمنظمة وقدرتها على الاستمرار (Bin Seddeeq et al., 2019, p. 41).

2. **جودة الخدمة ورضا العملاء:** يُعد رضا المستفيد المعيار الحقيقي لنجاح المؤسسات الخدمية، حيث تؤدي جودة الخدمة المدركة دوراً حاسماً في ولاء العملاء وتكرار التعامل (المشيخي وآخرون، 2024م، ص. 65).

3. **الكفاءة التشغيلية:** وتتعلق بتبسيط الإجراءات، وتقليل الهدر في الوقت والموارد، وسرعة الاستجابة لطلبات العملاء (العتيبي، 2022م، ص. 458).

4. **التميز والابتكار التنظيمي:** يمثل قدرة المنظمة على تقديم حلول غير تقليدية وخدمات مبتكرة تسبق بها منافسيها (Shafique & Ahmad, 2022, p. 15).

ثانياً: المداخل النظرية لتقييم الأداء:

يبرز مدخل "بطاقة الأداء المتوازن" (Balanced Scorecard) كواحد من أركان الأطر النظرية لتقييم الأداء، حيث يوازن بين المنظور المالي، ومنظور العملاء، ومنظور العمليات الداخلية، ومنظور التعلم والنمو (العتيبي، 2022م، ص. 460). وهذا المدخل يتسق تماماً مع فلسفة القيادة الاستراتيجية التي تتنظر للمنظمة ككيان شمولي مترابط الأجزاء.

المبحث الثالث: العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي

إن العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي هي علاقة سببية وثيقة؛ فالقيادة الاستراتيجية هي المحرك والموجه لكافة الموارد التي تُترجم لاحقاً إلى أداء متميز.

أولاً: أثر القيادة الاستراتيجية في الكفاءة والفاعلية:

تؤدي القيادة الاستراتيجية إلى تحسين الأداء من خلال وضع أطر واضحة للمساءلة والشفافية، وتعزيز نظم الرقابة التي تضمن عدم انحراف العمليات عن المسار الاستراتيجي. وبهذا الصدد، أثبتت الدراسات أن القيادات التي تتبنى التخطيط بعيد المدى والرقابة اللحظية تتجح في خفض تكاليف التشغيل وزيادة الأرباح (زين العابدين، 2025م، ص. 80).

ثانياً: دور القيادة في تعزيز الابتكار والتميز:

وهنا تجدر الإشارة إلى أن القيادة الاستراتيجية لا تكتفي بتحسين الأداء الحالي، بل تعمل على بناء "القدرة الابتكارية" التي تُعد وسيطاً قوياً لتحقيق التميز المؤسسي المستدام. فالقائد الاستراتيجي يوفر البيئة المحفزة للإبداع، مما يؤدي إلى تطوير خدمات جديدة ترفع من القيمة المضافة للمنظمة (Ashkevari & Ghasemi, 2023, p. 45).

ثالثاً: مواءمة الأداء مع رؤية المملكة 2030:

في سياق الشركات الخدمية في مدينة جدة، تكتسب هذه العلاقة بعداً وطنياً، حيث تعمل القيادة الاستراتيجية على مواءمة أهداف الشركة مع التوجهات الاستراتيجية للدولة. وهذا النوع من المواءمة يضمن حصول الشركات على الدعم والاعتراف المؤسسي، ويوفر لها إطاراً للتميز يتوافق مع المعايير العالمية (المطيري، 2023م، ص. 110).

المبحث الرابع: قطاع الشركات الخدمية في مدينة جدة وتحديات الأداء

تُعد مدينة جدة بوابة اقتصادية عالمية، مما يجعل الشركات الخدمية فيها تواجه ضغوطاً تنافسية عالية تتطلب أنماطاً قيادية مرنة.

1. **طبيعة البيئة التنافسية:** تتميز بيئة الأعمال في جدة بتنوع المستفيدين وتعدد الجنسيات، مما يفرض على القيادة الاستراتيجية فهم التنوع الثقافي وتقديم خدمات مخصصة تضمن رضا العملاء (الطويل والشمري، 2023م، ص. 250).

2. **التحديات الإدارية المعاصرة:** تواجه هذه الشركات تحديات تتعلق بالتحول الرقمي المتسارع، والحاجة لتطوير مهارات القوى العاملة الوطنية لتواكب متطلبات سوق العمل الحديث. وهنا يظهر دور القيادة الاستراتيجية في إدارة التغيير وتجاوز المقاومة التنظيمية (العنزي، 2021م، ص. 150).

3. التحول نحو الاستدامة والتميز: لم يعد الأداء المالي وحده كافياً، بل أصبحت الاستدامة المؤسسية والمسؤولية الاجتماعية معايير أساسية لتقييم الأداء، وهو ما يتطلب قيادة تمتلك حساً أخلاقياً ورؤية شاملة (Al-Thani & Mua'amar, 2021, p. 9012).

خاتمة المنطلقات النظرية:

بناءً على ما تقدم، يتضح أن القيادة الاستراتيجية ليست مجرد منصب إداري، بل هي منظومة ممارسات فكرية وعملية تؤثر بعمق في كافة مفاصل الأداء المؤسسي. وإن التفاعل بين أبعاد القيادة (كالتوجه، والبشر، والثقافة) يمثل الصيغة المتكاملة التي تضمن للشركات الخدمية في جدة تحقيق طفرة في أدائها المؤسسي، بما يتسق مع الطموحات الاقتصادية الكبرى للمملكة العربية السعودية.

الإطار المنهجي للدراسة

يُعد الإطار المنهجي بمثابة خارطة الطريق التي ستعتمد عليها الدراسة في الجانب الميداني؛ حيث سيتم من خلاله تحديد المسار العلمي لجمع البيانات وتحليلها وصولاً إلى النتائج النهائية التي تجيب عن تساؤلات الدراسة.

أولاً: منهج الدراسة

ستعتمد الدراسة الحالية على **المنهج الوصفي التحليلي**، كونه المنهج الأكثر ملائمة لطبيعة هذه الدراسة التي تسعى لوصف واقع ممارسات القيادة الاستراتيجية وتحليل أثرها في الأداء المؤسسي. وسيعمل الباحث من خلال هذا المنهج على استقصاء الآراء وتحليل الظاهرة كما هي في الواقع، ومن ثم استخدام الأساليب الإحصائية لاستنباط الدلالات العلمية حول العلاقة بين المتغيرات.

ثانياً: مصادر جمع البيانات

سيعتمد الباحث في جمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة على مصدرين أساسيين:

1. **المصادر الثانوية:** وتتمثل في مراجعة الأدبيات النظرية، والدراسات السابقة، والكتب، والتقارير الرسمية المرتبطة بالقيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي؛ وذلك لبناء الإطار النظري وتصميم أداة الدراسة.

2. **المصادر الأولية:** وستتمثل في البيانات الميدانية التي سيتم جمعها من أفراد عينة الدراسة عبر أداة "الاستبانة" المصممة خصيصاً لهذا الغرض، لضمان الحصول على معلومات تعكس الواقع الفعلي للشركات الخدمية بجدة.

ثالثاً: مجتمع الدراسة وعينتها

أ. **مجتمع الدراسة:** سيتألف مجتمع الدراسة من جميع القادة الإداريين (مديرين، رؤساء أقسام، مشرفين) العاملين في الشركات الخدمية المسجلة رسمياً في الغرفة التجارية بمدينة جدة.

ب. **عينة الدراسة:** سيتم اختيار عينة ممثلة لمجتمع الدراسة باستخدام أسلوب **العينة العشوائية البسيطة**؛ لضمان تكافؤ الفرص في التمثيل، وسيحدد حجم العينة بناءً على الجداول الإحصائية المعتمدة (مثل جدول كريجي ومورجان) بما يضمن دقة النتائج وقابلية تعميمها.

رابعاً: أدوات الدراسة

ستستخدم الدراسة "**الاستبانة**" كأداة رئيسة لجمع البيانات، والتي سيتم تصميمها في ضوء المتغيرات والأبعاد المستخلصة من الإطار النظري والدراسات السابقة (مثل دراسة الشمري، 2023م؛ وخان والعتيبي، 2024م). وستتكون الاستبانة من جزأين؛ الأول للبيانات الديموغرافية، والثاني يتضمن عبارات تقيس أبعاد القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي وفق مقياس "ليكرت" الخماسي.

التحقق من صدق وثبات الأدوات:

1. **الصدق:** سيتم التحقق من صدق الأداة عبر "صدق المحتوى" من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين في الإدارة والأساليب الكمية، كما سيتم إجراء "صدق الاتساق الداخلي" عبر معامل ارتباط بيرسون للتأكد من ترابط الفقرات مع أبعادها.
2. **الثبات:** سيتم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معامل "**ألفا كرونباخ**" (Cronbach's Alpha)، للتأكد من أن الأداة تعطي نتائج متسقة عند إعادة تطبيقها في ظروف مماثلة.

خامساً: إجراءات تنفيذ الدراسة

ستتبع الدراسة الإجراءات الآتية:

1. **جمع البيانات:** سيتم توزيع الاستبانات إلكترونياً وميدانياً على أفراد العينة بعد الحصول على الموافقات الرسمية اللازمة من الجهات ذات العلاقة.
2. **التحليل:** سيتم تغريغ البيانات ومعالجتها آلياً باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

3. **التفسير:** سيتم عرض النتائج في جداول إحصائية، ومن ثم تفسيرها ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة للوصول إلى الاستنتاجات والتوصيات.

سادساً: الأساليب الإحصائية التي ستستخدمها الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، سيتم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1. **التحليل الوصفي:** ويتضمن التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لوصف خصائص العينة وتحديد مستوى ممارسة المتغيرات.
2. **التحليل الاستدلالي:** ويتضمن معامل ارتباط (بيرسون) لقياس العلاقة بين المتغيرات، وتحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) لاختبار أثر المتغير المستقل (القيادة الاستراتيجية) في المتغير التابع (الأداء المؤسسي).

حدود الدراسة

ستلتزم الدراسة بالحدود الآتية لضمان الدقة والموضوعية في التناول:

- **الحدود الموضوعية (العلمية):** ستقتصر الدراسة على بحث أثر القيادة الاستراتيجية (بأبعادها: تحديد الاتجاه، تطوير رأس المال البشري، تعزيز الثقافة التنظيمية، والرقابة) على تحسين الأداء المؤسسي (بأبعاده: الكفاءة، الجودة، والتميز).
- **الحدود المكانية:** سيتم تطبيق الدراسة ميدانياً في الشركات الخدمية (الخاصة) الواقعة ضمن النطاق الجغرافي لمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.
- **الحدود البشرية:** ستستهدف الدراسة القادة الإداريين بمختلف مستوياتهم (علياً، وسطي، إشرافية) في الشركات محل الدراسة.
- **الحدود الزمنية:** سيتم تنفيذ الجانب التطبيقي وجمع البيانات الميدانية خلال شهري مارس وأبريل من عام (2026م).

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- الحربي، محمد عطية. (2023م). أثر القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية على شركات التأمين السعودية. مجلة البحوث الإدارية، 4(4)، 201-230.
- حمزة، زهير إسماعيل، والكلابي، نوفل عبد الرضا. (2024م). تأثير القيادة الاستراتيجية في تطوير الأداء الوظيفي للموارد البشرية. مجلة الإدارة والاقتصاد، (144)، 1-24.
- الذماري، محمد محمد أحمد، والسنباني، طه محمد صالح. (2024م). أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية على المؤسسة العامة للكهرباء (الإدارة العامة وكهرباء الأمانة). مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، 3(7)، 32-66.
- زين العابدين، هديل. (2025م). أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة بالرياض. مجلة ميد أوشن للبحوث الإدارية، 1(1)، 75-102.
- الشمري، خلف بن سليمان. (2023م). دور ممارسات القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على الشركات الخدمية بمدينة الرياض. المجلة العربية للإدارة، 43(2)، 89-114.
- الشمري، نورة خالد عبدالعزيز. (2020م). القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بتحسين الأداء في الشركات الخدمية السعودية. مجلة إدارة الأعمال، 12(3)، 200-220.
- الطويل، يوسف أحمد، والشمري، خالد محمد. (2023م). دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على موظفي المركز الوطني للأرصاد بجدة. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية والإنسانية والاجتماعية، 6(47)، 245-270.

- العتيبي، محمد عبدالله سالم. (2022م). أثر القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على شركات الخدمات في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الإدارية والمالية، 18(2)، 45-67.
- العتيبي، مذكر بن فهد. (2022م). أثر القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 6(27)، 451-488.
- العنزي، عبد العزيز ناصر. (2021م). معوقات إدارة المشاريع الإنشائية الكبرى وأثرها على الأداء الزمني: دراسة تطبيقية على مشاريع وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة، 41(4)، 145-172.
- قطيبي، محمد قاسم. (2024م). دور القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية في البنوك اليمنية بالعاصمة صنعاء. مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، 1(2)، 587-616.
- محمد، أنور محمد. (2024م). أساليب تعزيز تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين إدارة الجدول الزمني والموارد في مشاريع البنية التحتية الرشيدة في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 8(15)، 17-32.
- المشيخي، فاطمة سالم محمد، وكامري، نور عزيزة، ولوبس، ألفارو. (2024م). أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين جودة الخدمة: دراسة ميدانية في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بسلطنة عُمان. المجلة الإلكترونية للإدارة والمالية الإسلامية (OJIMF)، 4(1)، 63-94.
- المطيري، أحمد محمد. (2023م). أثر القيادة الإدارية والتحول الرقمي في مواجهة تحديات تنفيذ المشاريع الكبرى لتحقيق رؤية المملكة 2030. مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، 37(1)، 103-134.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Al-Thani, A. A., and Mua'amar, M. (2021). The influence of strategic leadership on institutional performance: Evidence from the service sector in Qatar. *Sustainability*, 13(16), 9012.
- Al-Zubi, K., and Al-Zubi, Z. (2022). The impact of strategic leadership on organizational performance in the Jordanian telecommunications sector. *International Journal of Professional Business Review*, 7(5), e0834.
- Arachchi, S. M., and Perera, H. S. C. (2019). Strategic leadership and service quality in the banking sector: Evidence from Sri Lanka. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(5), 938–957.
- Ashkevari, S. B., and Ghasemi, B. (2023). The impact of strategic leadership on organizational performance with regard to the role of organizational innovation. *Journal of Organizational Behavior Research*, 8(2), 40–53.
- Khan, M. A., and Alotaibi, S. (2024). Strategic leadership and organizational performance in service firms: Evidence from Saudi Arabia. *Journal of Business Research*, 170, 114–130.
- Le, P. B., and Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: The roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 527–547.
- Nana, M. B., and Ndifor, C. N. (2025). The role of strategic leadership on organisational performance in emerging industries in Cameroon. *Open Journal of Business and Management*, 13(5), 2143–2166. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=146106>
- Patrick, C., and Lu, Y. X. (2025). The role of strategic leadership on organisational performance. *Open Access Library Journal*, 12(9), e13798.
- Shafique, I., and Ahmad, B. (2022). Impact of strategic leadership on organizational performance: Mediating role of organizational innovation. *Journal of Management and Strategy*, 13(1), 12–34.
- Shafique, I., Kalyar, M. N., and Ahmad, B. (2020). The nexus of strategic leadership, organizational performance and innovation: Evidence from the telecom sector. *European Research on Management and Business Economics*, 26(2), 63–70.