

دور القيادة التحويلية في تعزيز نجاح المشاريع التنموية في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية
السعودية 2030

إعداد الطالب/

ندى ناصر علي القحطاني

الرقم الجامعي/

253002002

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

ر

العام الدراسي

2026م

قائمة المحتويات

3.....	المقدمة
4.....	مشكلة الدراسة
5.....	أهمية الدراسة
6.....	أهداف الدراسة
7.....	تساؤلات الدراسة
7.....	فرضيات الدراسة
7.....	الدراسات السابقة
12.....	المنطلقات النظرية للدراسة
15.....	المنهجية وطرق البحث
16.....	أدوات الدراسة
18.....	حدود الدراسة
19.....	المراجع

المقدمة

في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية السريعة التي يشهدها العالم، أصبحت القدرة على إدارة المؤسسات والمشاريع التنموية بكفاءة وفعالية ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة. ويأتي دور القيادة التنظيمية هنا في مقدمة العوامل التي تحدد مدى نجاح هذه المشاريع، إذ تعمل على توجيه الموارد البشرية والمادية نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة أو المشروع. وتعد القيادة التحويلية إحدى أبرز أشكال القيادة الحديثة التي أكدت الدراسات الأكاديمية على أهميتها في تحفيز الأفراد وإلهامهم، وخلق بيئة عمل تفاعلية قائمة على الابتكار والمبادرة، فضلاً عن قدرتها على تعزيز الالتزام المؤسسي وتحقيق الإنجاز المتميز. فالقيادة التحويلية لا تقتصر على الإدارة الروتينية، بل تتسم بالقدرة على إحداث تغييرات جوهرية في ثقافة المنظمة وأسلوب عملها، بما يعزز قدرتها على التكيف مع المتغيرات وتحقيق نتائج ملموسة ومستدامة (Rašticová، 2024).

وعلى الصعيد الوطني، تبرز رؤية المملكة العربية السعودية 2030 كإطار استراتيجي طموح يسعى إلى تنمية شاملة ومستدامة على مختلف المستويات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وقد تضمنت الرؤية مستهدفات واضحة تتعلق بتنوع مصادر الدخل الوطني، وتحسين جودة الحياة، وتعزيز الابتكار والتقنية، وتطوير البنية التحتية، ورفع كفاءة المشاريع التنموية في كافة القطاعات. ولتحقيق هذه المستهدفات، يتطلب الأمر قيادة متميزة تتمتع بالقدرة على توجيه المشاريع الكبرى بكفاءة عالية، وضمان توافقها مع أهداف الرؤية، وتحفيز جميع الأطراف المعنية على المشاركة الفاعلة في عملية التنمية. وهنا تتضح أهمية القيادة التحويلية، كونها تركز على الرؤية المستقبلية للمؤسسة، وتحفز أعضاء الفريق على تبني أهداف استراتيجية طموحة، وتعمل على بناء بيئة داعمة للإبداع والتطوير المستمر (Ibn-Mohammed، 2024).

كما أن القيادة التحويلية تلعب دوراً محورياً في تعزيز الروح المعنوية لدى العاملين ورفع مستوى الولاء المؤسسي لديهم، وذلك من خلال أساليب القيادة التي تعتمد على التواصل الفعال، والمكافأة المعنوية، وتقدير الجهود المبذولة، وتحفيز الابتكار والمبادرة الذاتية. هذه العناصر تجعل من القائد التحويلي محفزاً رئيسياً لتحقيق النجاح المستدام في المشاريع التنموية، حيث يساهم في تقليل المخاطر المرتبطة بتنفيذ المشاريع الكبرى، وضمان استغلال الموارد

بشكل أمثل، وتحقيق مستويات عالية من الإنتاجية والجودة. كما أنها تساهم في بناء ثقافة تنظيمية متينة تستند إلى القيم المؤسسية والرؤية الوطنية، وهو ما يعد ضرورة حتمية لتحقيق أهداف رؤية 2030 الطموحة (Kurangking, 2023).

إن دراسة دور القيادة التحويلية في نجاح المشاريع التنموية بالمملكة العربية السعودية لا تقتصر على البعد النظري، بل تمتد لتقديم توصيات عملية يمكن أن تساهم في تحسين الأداء المؤسسي، وتعزيز قدرة المشاريع على تحقيق أهدافها بكفاءة، ومواكبة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية. ومن خلال هذه الدراسة، يمكن التعرف على العلاقة بين أساليب القيادة التحويلية ونجاح المشاريع التنموية، وفهم الآليات التي يمكن من خلالها تفعيل القيادة التحويلية لدعم مستهدفات رؤية المملكة 2030، بما يضمن تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، ويرسخ مكانة المملكة على الصعيدين الإقليمي والدولي.

مشكلة الدراسة

تواجه المشاريع التنموية في المملكة العربية السعودية تحديات متعددة تتعلق بتحقيق أهداف رؤية 2030، سواء على مستوى التخطيط الاستراتيجي أو التنفيذ العملي، الأمر الذي يبرز الحاجة إلى قيادة فعالة تضمن نجاح هذه المشاريع واستدامتها. وعلى الرغم من الأهمية المتزايدة للمشاريع التنموية في دفع عجلة الاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية المستدامة، إلا أن الكثير من المشاريع غالبًا ما تعاني من ضعف التنسيق بين الفرق العاملة، وعدم وضوح الرؤية المشتركة، ونقص التحفيز المؤسسي الذي يؤدي إلى تدني مستويات الأداء والجودة. وتبرز هنا أهمية دراسة دور القيادة التحويلية، التي تهدف إلى إحداث تغيير إيجابي في ثقافة العمل، وتعزيز الالتزام المؤسسي، وتحفيز الابتكار والمبادرة الذاتية لدى الأفراد، حيث تشير الدراسات إلى أن غياب مثل هذه القيادة الفاعلة يساهم في تأخر تنفيذ المشاريع أو فشلها في تحقيق أهدافها المرجوة.

وترتبط مشكلة الدراسة الرئيسية بعدة مشاكل مترتبة تتعلق مباشرة بكفاءة الأداء المؤسسي وقدرة المشاريع التنموية على تحقيق مستهدفات الرؤية الوطنية. من أبرز هذه المشاكل ضعف التحفيز المعنوي للكوادر البشرية، والذي يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية، وضعف التواصل والتنسيق بين الإدارات المختلفة، مما ينعكس سلبًا على جودة مخرجات المشاريع. كما أن غياب أساليب قيادية تعتمد على التحفيز الفكري والابتكار يؤدي إلى تقليدية العمليات الإدارية،

وفقدان القدرة على مواجهة التحديات المستجدة، مما يضعف القدرة على تحقيق أهداف المشاريع التنموية في الوقت المحدد وبالفعالية المطلوبة. إضافة إلى ذلك، قد يؤدي ضعف القيادة التحويلية إلى غياب ثقافة التغيير المستمر، وهو ما يتناقض مع طبيعة المشاريع الكبرى التي تتطلب ديناميكية ومرونة مستمرة للتكيف مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية (Liao، 2022).

وبناءً على هذه المعطيات، تتركز مشكلة الدراسة في التعرف على دور القيادة التحويلية في تعزيز نجاح المشاريع التنموية في المملكة العربية السعودية في ظل مستهدفات رؤية 2030، ومدى قدرتها على معالجة المشكلات المرتبطة بأداء المشاريع وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. ومن هنا، ينبثق السؤال الرئيسي لهذه الدراسة على النحو التالي: **ما هو دور القيادة التحويلية في تعزيز نجاح المشاريع التنموية في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030؟**

أهمية الدراسة

- الأهمية العلمية

تكتسب هذه الدراسة أهميتها العلمية من كونها تسعى إلى إثراء المعرفة الأكاديمية في مجال القيادة التحويلية وعلاقتها بإنجاح المشاريع التنموية، خصوصاً في سياق تنفيذ مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030. فالدراسات السابقة غالباً ما تناولت القيادة التقليدية أو الإدارة الإدارية الروتينية، بينما تركز هذه الدراسة على القيادة التحويلية باعتبارها أسلوباً قيادياً ديناميكياً قادراً على إحداث تغييرات إيجابية ومستدامة في بيئة العمل. ومن الناحية العلمية، تمثل الدراسة محاولة لتحديد أبعاد القيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء المؤسسي، ومدى قدرتها على تعزيز الكفاءة وتحفيز الابتكار والالتزام داخل الفرق العاملة على المشاريع التنموية. كما تسعى الدراسة إلى تقديم إطار نظري متكامل يربط بين القيادة التحويلية ومؤشرات نجاح المشاريع، مما يساهم في سد الفجوة المعرفية في هذا المجال، ويمكن الباحثين والمختصين من تطوير نماذج قيادية وأدوات تقييم يمكن تطبيقها في الدراسات المستقبلية على نطاق أوسع، سواء على مستوى القطاع العام أو الخاص (AbuHazim، 2025).

- الأهمية العملية

أما على الصعيد العملي، فإن الدراسة تأتي في توقيت بالغ الأهمية، حيث تشهد المملكة تنفيذ عدد كبير من المشاريع التنموية الكبرى التي تهدف إلى تحقيق أهداف رؤية 2030، مثل مشاريع البنية التحتية، والمدن الذكية، والطاقة المتجددة، والسياحة، والتعليم. وتكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في تقديم توصيات واضحة تساعد صانعي القرار والقادة التنفيذيين على تبني أساليب القيادة التحويلية لتعزيز فرص نجاح المشاريع، وتحسين جودة مخرجاتها، وضمان التزام جميع الأطراف المعنية بالمستهدفات الاستراتيجية. كما تساعد الدراسة على تحديد الآليات الفعالة لتحفيز الكوادر البشرية، وتعزيز التعاون بين فرق العمل، وتطوير بيئة تنظيمية تشجع على الابتكار والمبادرة، مما ينعكس مباشرة على كفاءة تنفيذ المشاريع وتحقيق النتائج المرجوة في الوقت المناسب. وبذلك، تمثل الدراسة أداة عملية لدعم السياسات الإدارية والتنموية، وتعزز من قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، بما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة وتعزيز موقع المملكة على الصعيدين الإقليمي والدولي (Alnamlah، 2024).

أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي للدراسة

- يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التعرف على دور القيادة التحويلية في تعزيز نجاح المشاريع التنموية في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، وبيان مدى إسهام ممارسات القيادة التحويلية في تحسين أداء المشاريع وتحقيق أهدافها التنموية بكفاءة وفعالية.

الأهداف الفرعية للدراسة

1. التعرف على مستوى تطبيق أبعاد القيادة التحويلية داخل المؤسسات والجهات المسؤولة عن تنفيذ المشاريع التنموية.
2. تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية ونجاح المشاريع التنموية من حيث الكفاءة في التنفيذ وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.
3. تحديد أثر القيادة التحويلية في تحفيز العاملين وتعزيز روح الابتكار والإبداع داخل فرق العمل في المشاريع التنموية.

4. دراسة دور القيادة التحويلية في تحسين التنسيق والتواصل التنظيمي بين الجهات المختلفة المشاركة في تنفيذ المشاريع التنموية.

5. استكشاف مدى مساهمة القيادة التحويلية في دعم تحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 من خلال تعزيز نجاح المشاريع التنموية.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي للدراسة

- ما دور القيادة التحويلية في تعزيز نجاح المشاريع التنموية في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030؟

الأسئلة الفرعية للدراسة

1. ما مستوى تطبيق أبعاد القيادة التحويلية في الجهات المسؤولة عن تنفيذ المشاريع التنموية؟
2. ما طبيعة العلاقة بين القيادة التحويلية ونجاح المشاريع التنموية؟
3. ما دور القيادة التحويلية في تحفيز العاملين وتعزيز الابتكار داخل فرق العمل في المشاريع التنموية؟
4. كيف تسهم القيادة التحويلية في تحسين التواصل والتنسيق بين الإدارات والجهات المشاركة في تنفيذ المشاريع التنموية؟
5. إلى أي مدى تسهم القيادة التحويلية في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 من خلال تعزيز نجاح المشاريع التنموية؟

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية للدراسة

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة القيادة التحويلية وتعزيز نجاح المشاريع التنموية في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

الفرضيات الفرعية للدراسة

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التأثير المثالي للقائد التحويلي ونجاح المشاريع التنموية.

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الإلهامي الذي يمارسه القائد التحويلي ومستوى نجاح المشاريع التنموية.

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الفكري الذي تعززه القيادة التحويلية وقدرة المشاريع التنموية على الابتكار وتحقيق أهدافها.

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاهتمام الفردي الذي يقدمه القائد التحويلي للعاملين ومستوى كفاءة فرق العمل في المشاريع التنموية.

5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة التحويلية بشكل عام وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 من خلال نجاح المشاريع التنموية.

الدراسات السابقة

تسعى رؤية السعودية 2030 إلى تعزيز الاستدامة الاجتماعية في المملكة من خلال إصلاحات اقتصادية واجتماعية شاملة. تبحث دراسة (Burger، 2025) فيما إذا كانت هذه الإصلاحات مرتبطة بتغيرات في الرفاه الذاتي، والذي يُفهم عادةً على أنه جودة الحياة التي يشعر بها الأفراد. باستخدام بيانات استطلاع غالوب العالمي للفترة من 2013 إلى 2023 حول درجات سلم كانتريل والتوازن العاطفي في المملكة العربية السعودية، وجدنا ارتفاعاً في الرفاه الذاتي بعد تطبيق إصلاحات رؤية 2030، لا سيما فيما يتعلق بالمكون العاطفي للرفاه الذاتي. وبينما لوحظت تغيرات إيجابية في الرفاه الذاتي لدى جميع السكان، فإن المكاسب في الرفاه العاطفي تبرز بشكل خاص بين النساء. تُظهر تحليلات بليندر-أوكاسكا أن هذه التحسينات مرتبطة بتحسين أساسيات المجتمع، يليه زيادة في كفاية الدخل، وتحسين تصورات الحياة الاجتماعية، وزيادة الشعور بالحرية الشخصية.

يواجه قطاع البناء في مصر العديد من التحديات التي تتطلب قيادة فعالة وعمل جماعي متماسك لضمان نجاح المشاريع. وقد أكدت دراسات متعددة على الأهمية الكبيرة والتأثير الملحوظ لقطاع البناء على الاقتصاد المصري في العديد من الجوانب. في الآونة الأخيرة، أصبح التركيز على جودة العمل الجماعي وأسلوب القيادة محور اهتمام العديد من الدراسات بسبب دورهما الحاسم في نجاح المشاريع. تستقصي دراسة (Mahmoud، 2024) تأثير القيادة التحويلية على نجاح المشاريع، مع التركيز بشكل خاص على الدور الوسيط لجودة العمل الجماعي استناداً إلى الأدبيات الحالية

التي تؤكد التأثير الكبير لأنماط القيادة على نتائج المنظمات، توسع هذه الدراسة هذه النتائج لتشمل مجال البناء. وتظهر الدراسة التطبيقية التي أجريت لاختبار الفرضيات المتعلقة بتأثير القيادة التحويلية على نجاح المشاريع مع التأثير الوسيط لجودة العمل الجماعي باستخدام بيانات من ٣٥٧ عضواً محترفاً في فرق العمل في صناعة البناء في مصر أن القيادة التحويلية لها تأثير مباشر قوي على نجاح المشاريع علاوة على ذلك، تعمل جودة العمل الجماعي كوسيط حاسم، مما يعزز من نتائج المشاريع. وتشير النتائج إلى أن القيادة التحويلية لا تساهم فقط بشكل مباشر في نجاح المشاريع، بل أيضاً لها تأثير غير مباشر من خلال تعزيز العمل الجماعي عالي الجودة تقدم هذه النتائج رؤى قيمة للممارسين في صناعة البناء وتبرز أهمية تبني ممارسات القيادة التحويلية لتحقيق أداء فائق للمشاريع توصي هذه الدراسة الشركات في قطاع البناء في مصر بتعزيز أساليب القيادة لدى مديري المشاريع لتحقيق أفضل النتائج وتحسين جودة التعاون في فرق العمل.

تُسلط دراسة (Alyamani، 2024) الضوء على كيفية إسهام استراتيجيات إدارة التغيير في تحقيق أهداف رؤية 2030 في المملكة العربية السعودية. وتهدف إلى تحليل الاستراتيجيات المختلفة المُستخدمة في المؤسسات الحكومية وتحديد مدى فعاليتها في تعزيز التحول الوطني. اعتمدت الدراسة على عينة مكونة من 166 مشاركاً يمثلون عدة مؤسسات حكومية سعودية، مما يعكس تنوع الوظائف والمستويات الإدارية، وذلك للوصول إلى نتائج شاملة ودقيقة. استخدمت الدراسة منهجية مختلطة تجمع بين البحث النوعي والكمي؛ حيث جُمعت البيانات من خلال استبيانات ومقابلات معمقة مع خبراء في الإدارة الحكومية لتحليل العمليات والتحديات والفرص المرتبطة بإدارة التغيير. أظهرت النتائج وجود توافق كبير بين استراتيجيات إدارة التغيير وتحقيق أهداف التحول الوطني، إذ أكدت على أهمية القيادة التحويلية في تعزيز ثقافة مؤسسية تدعم الابتكار وتقبل التغيير. كما أشارت النتائج إلى دور السياسات والإجراءات الحكومية الداعمة في تيسير عمليات التحول وتحقيق استدامتها. وأظهرت الدراسة أن التعاون بين القطاعين العام والخاص عامل حاسم في نجاح استراتيجيات التغيير، حيث يمكن الاستفادة من خبرات القطاع الخاص لتسريع عملية التحول. وأخيراً، قدمت الدراسة توصيات لتعزيز فعالية استراتيجيات إدارة التغيير من خلال التركيز على تدريب الموظفين وتنمية مهاراتهم وتحسين التواصل بين مختلف المستويات الإدارية لضمان فهم مشترك لأهداف التغيير ودور كل فرد في تحقيقها.

يشكل التغيير التنظيمي من أبرز التحديات التي تواجه مؤسسات الرعاية الصحية، وتؤثر عوامل عديدة على قدرتها على الاستعداد لتبني التغيير المنشود. ومن بين هذه العوامل المهمة، الدور المحوري لتوجه القيادة المسؤولة عن التغيير. أُجريت دراسة (Alharbi، 2018) التجريبية لفحص دور ومساهمة أسلوب القيادة التحويلية في جاهزية مؤسسات الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية للتغيير. جُمعت البيانات الأولية من عينة مكونة من 83 مديرًا متوسطًا في مستشفيات منطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية. استخدمت الدراسة استبيانًا ذاتيًا لفحص دور القيادة التحويلية في جاهزية مؤسسات الرعاية الصحية للتغيير. حُللت البيانات المقطعية باستخدام برنامج SPSS. النتائج: وُجدت علاقة إيجابية ودالة إحصائيًا بين القيادة التحويلية وجاهزية التغيير، مع تباين بنسبة 30% في المتغير التابع ($R^2 = 0.30$). الاستنتاجات: تعتبر هذه الدراسة ذات قيمة لواضعي السياسات الصحية ومقدمي الخدمات، حيث أنها تقدم معلومات حول سلوكيات القيادة المرغوبة في الاستعداد للتغيير والتي لديها القدرة على التأثير على نوايا ومواقف ومعتقدات أعضاء منظمات الرعاية الصحية التي تساعد على قبول وفهم مبادرة التغيير.

تكمن أهمية دراسة (Alharthi، 2026) في أهمية موضوعها، إذ تتناول جانبًا حساسًا، ألا وهو القيادة، حيث تتطلب رؤية السعودية 2030 معرفة القدرات القيادية للقادة السعوديين الناشئين لضمان جاهزية وتأهيل قادة المستقبل لدعم التنفيذ الحالي للرؤية والمضي قدمًا بالمبادرات الاستراتيجية بعد التنفيذ. هدفت الدراسة إلى تحديد أثر الصفات القيادية لدى القادة السعوديين الناشئين في دعم رؤية السعودية 2030. تكون مجتمع الدراسة من 28 شركة تجارية، جميعها تعمل في الرياض، المملكة العربية السعودية. استهدفت الدراسة أصحاب المصلحة وجميع الموظفين من ذوي المناصب الإدارية العليا في الشركات قيد الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة، صمم الباحث استبيانًا ووزعه على عينة الدراسة المكونة من 128 مستجيبًا، حيث تم استلام 102 استبيانًا صالحة للتحليل. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: ارتفاع مستوى توافر القيادة بأبعادها (التأثير المثالي، والتحفيز، والروح الجماعية الفردية، والحماس الفكري، والتمكين) في الشركات التجارية التي شملتها الدراسة في الرياض، المملكة العربية السعودية. أظهرت الدراسة التي أجريت في الرياض، المملكة العربية السعودية، فعالية عالية في دعم رؤية المملكة 2030. كما تبين وجود تأثير إحصائي كبير لصفات القيادة لدى القادة السعوديين الصاعدين في دعم رؤية المملكة 2030. وأوصت الدراسة بما يلي: تعزيز الاعتماد على أسلوب القيادة داخل إدارات الشركات السعودية لزيادة فعالية المساهمة في تحقيق رؤية المملكة 2030، وتشجيع تبني مفهوم "التأثير المثالي" بين القادة العاملين من خلال العمل كقدوة يحتذى بها الموظفون.

التعليق على الدراسات السابقة:

- أوجه التشابه في الدراسات السابقة

تتفق الدراسات السابقة في اهتمامها بدراسة دور القيادة الحديثة، ولا سيما القيادة التحويلية، في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية في بيئات عمل تتسم بالتغير والتحديات المتزايدة. كما تشترك هذه الدراسات في تأكيدها على أن القيادة التحويلية تعد من أهم الأساليب القيادية التي تسهم في تحفيز العاملين، وتعزيز روح العمل الجماعي، ورفع مستوى الالتزام التنظيمي، الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي على نجاح المشاريع وتحقيق الأهداف المؤسسية. كذلك تتفق هذه الدراسات في اعتمادها على الأساليب الكمية في جمع البيانات وتحليلها، حيث استخدمت الاستبيانات كأداة رئيسية للحصول على البيانات من العاملين أو القيادات داخل المؤسسات المختلفة. كما ركزت معظم الدراسات على العلاقة بين القيادة التحويلية وبعض المتغيرات التنظيمية المهمة مثل نجاح المشاريع، وجاهزية التغيير التنظيمي، والأداء المؤسسي، والابتكار، والعمل الجماعي، الأمر الذي يعكس وجود اهتمام بحثي متزايد بدراسة تأثير الأنماط القيادية الحديثة في تحقيق التنمية المؤسسية وتحسين مخرجات العمل في مختلف القطاعات.

- أوجه الاختلاف في الدراسات السابقة

على الرغم من وجود نقاط تشابه بين الدراسات السابقة، فإنها تختلف في عدد من الجوانب المتعلقة بأهدافها ومجالات تطبيقها والسياقات التنظيمية التي أجريت فيها. فقد ركزت بعض الدراسات على دراسة تأثير القيادة التحويلية في نجاح المشاريع في قطاعات محددة مثل قطاع البناء، بينما تناولت دراسات أخرى دور القيادة التحويلية في دعم جاهزية المؤسسات للتغيير التنظيمي أو في تعزيز الأداء المؤسسي داخل المؤسسات الحكومية أو الخاصة. كما اختلفت الدراسات في البيئات الجغرافية التي طبقت فيها، حيث أجريت بعض الدراسات في المملكة العربية السعودية في سياق دعم تنفيذ رؤية 2030، في حين أجريت دراسات أخرى في دول مختلفة أو في قطاعات متنوعة مثل الرعاية الصحية أو الشركات التجارية. كذلك تباينت الدراسات في حجم العينات المستخدمة وفي الأدوات البحثية وأساليب التحليل الإحصائي، بالإضافة إلى اختلاف المتغيرات الوسيطة التي تناولتها بعض الدراسات مثل جودة العمل الجماعي أو استراتيجيات إدارة التغيير، الأمر الذي يعكس تنوع الزوايا البحثية التي تناولت موضوع القيادة التحويلية وتأثيرها في الأداء التنظيمي.

- الفجوات البحثية التي يميزها البحث الحالي

على الرغم من الجهود البحثية السابقة في دراسة القيادة التحويلية وتأثيرها في الأداء المؤسسي، إلا أن هناك عددًا من الفجوات البحثية التي يسعى البحث الحالي إلى معالجتها. فقد ركزت العديد من الدراسات السابقة على دراسة القيادة التحويلية في سياقات تنظيمية عامة أو في قطاعات محددة دون الربط المباشر بينها وبين نجاح المشاريع التنموية في إطار الرؤى الوطنية الشاملة. كما أن بعض الدراسات تناولت القيادة التحويلية من منظور دعم التغيير التنظيمي أو تحسين الأداء المؤسسي دون التعمق في تحليل دورها المباشر في تعزيز نجاح المشاريع التنموية المرتبطة بخطط التنمية الاستراتيجية. إضافة إلى ذلك، فإن الربط بين القيادة التحويلية ومستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 لم يحظَ بالقدر الكافي من التحليل في بعض الدراسات، خاصة فيما يتعلق بدور القيادة في توجيه المشاريع التنموية نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية للرؤية. ومن هنا تأتي أهمية البحث الحالي في سعيه إلى دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية ونجاح المشاريع التنموية في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، بما يسهم في تقديم فهم أعمق لدور الممارسات القيادية الحديثة في دعم جهود التنمية وتحقيق التحول الوطني.

المنطلقات النظرية للدراسة

تستند الدراسات العلمية في مجالات الإدارة والقيادة التنظيمية إلى مجموعة من المنطلقات النظرية التي تشكل الأساس الفكري والمعرفي لفهم الظواهر الإدارية وتحليل العلاقات بين متغيراتها المختلفة. وتكتسب المنطلقات النظرية أهمية كبيرة في الدراسات التي تتناول القيادة وأساليبها الحديثة، لما توفره من إطار علمي يفسر طبيعة الأدوار القيادية وتأثيرها في الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات. وفي سياق هذه الدراسة، التي تتناول دور القيادة التحويلية في تعزيز نجاح المشاريع التنموية في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، تبرز الحاجة إلى تناول مجموعة من المفاهيم والنظريات المرتبطة بالقيادة التحويلية والمشاريع التنموية وعوامل نجاحها. ويهدف هذا الإطار النظري إلى توضيح الأسس الفكرية التي تقوم عليها القيادة التحويلية، وبيان خصائصها وأبعادها المختلفة، إضافة إلى تحليل طبيعة المشاريع التنموية وأهميتها في تحقيق التنمية المستدامة، مع إبراز العلاقة بين النمط القيادي التحويلي ونجاح المشاريع التنموية، خاصة في ظل التوجهات الاستراتيجية التي تتبناها المملكة العربية السعودية لتحقيق التحول الاقتصادي والاجتماعي وفق رؤية 2030. ومن خلال هذا الطرح النظري، يمكن بناء فهم علمي متكامل يوضح كيفية توظيف القيادة التحويلية كأداة فعالة لدعم تنفيذ المشاريع التنموية وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

- مفهوم القيادة التحويلية

تُعد القيادة التحويلية من أبرز الأنماط القيادية الحديثة التي حظيت باهتمام واسع في الأدبيات الإدارية والتنظيمية، لما لها من دور محوري في إحداث التغيير الإيجابي داخل المؤسسات وتعزيز قدرتها على التكيف مع المتغيرات المتسارعة في بيئة العمل. ويقوم هذا النمط القيادي على قدرة القائد في التأثير في مرؤوسيه وإلهامهم للعمل بروح جماعية نحو تحقيق أهداف مشتركة تتجاوز المصالح الفردية، وذلك من خلال تحفيزهم فكريًا ومعنويًا، وتعزيز شعورهم بالانتماء والمسؤولية تجاه المؤسسة. فالقيادة التحويلية لا تقتصر على إصدار الأوامر أو إدارة العمليات الروتينية، بل تسعى إلى بناء رؤية مستقبلية واضحة، وإقناع العاملين بها، وتحفيزهم على المشاركة الفاعلة في تحقيقها. ويعتمد القائد التحويلي في ممارساته القيادية على مجموعة من الأبعاد الأساسية مثل التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاهتمام الفردي بالعاملين، وهي أبعاد تسهم في خلق بيئة تنظيمية إيجابية تشجع على الابتكار والتطوير المستمر. ومن هذا المنطلق، أصبحت القيادة التحويلية من الأدوات المهمة التي تعتمد عليها المؤسسات المعاصرة في تحقيق التميز المؤسسي ورفع مستوى الأداء التنظيمي، خاصة في المؤسسات التي تسعى إلى تنفيذ مشاريع تنموية استراتيجية تتطلب قدرًا عاليًا من الإبداع والتنسيق والتخطيط بعيد المدى (البقعاوي، 2019).

- مفهوم المشاريع التنموية وأهميتها

تُعرف المشاريع التنموية بأنها مجموعة من الأنشطة والبرامج المخططة التي يتم تنفيذها بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحسين مستوى المعيشة في المجتمع. وتتميز هذه المشاريع بأنها تسعى إلى تحقيق أهداف طويلة الأمد تتعلق بتطوير البنية التحتية، وتعزيز النمو الاقتصادي، وتحسين الخدمات العامة، ورفع مستوى الكفاءة في مختلف القطاعات الحيوية مثل التعليم والصحة والطاقة والنقل. وتكتسب المشاريع التنموية أهمية كبيرة في تحقيق التنمية المستدامة، حيث تمثل أداة أساسية لتوجيه الموارد المتاحة نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية للدول. كما أن نجاح هذه المشاريع يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة الإدارة والقيادة التي تشرف على تنفيذها، إذ يتطلب تنفيذ المشاريع التنموية مستوى عاليًا من التخطيط والتنظيم والتنسيق بين مختلف الجهات المعنية. وتبرز هنا أهمية القيادة التحويلية في توجيه هذه المشاريع، حيث تساهم في تحفيز العاملين، وتعزيز روح العمل الجماعي، وتحقيق التكامل بين الجهود المختلفة، مما يساهم في رفع مستوى الكفاءة والفعالية في تنفيذ المشاريع وتحقيق أهدافها التنموية (الرحمن، 2019).

- العلاقة بين القيادة التحويلية ونجاح المشاريع التنموية

تشير العديد من الدراسات في مجال الإدارة الحديثة إلى وجود علاقة وثيقة بين نمط القيادة المتبع داخل المؤسسات ومستوى نجاح المشاريع التي يتم تنفيذها. وفي هذا السياق، تلعب القيادة التحويلية دورًا مهمًا في تعزيز نجاح المشاريع التنموية من خلال قدرتها على توجيه الأفراد وتحفيزهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة عالية. فالقائد التحويلي يعمل على بناء رؤية استراتيجية واضحة للمشروع، ويحرص على إشراك العاملين في تحقيق هذه الرؤية من خلال تعزيز روح المبادرة والإبداع لديهم. كما يساهم هذا النمط القيادي في خلق بيئة عمل إيجابية قائمة على الثقة المتبادلة والتواصل الفعال بين القائد وأعضاء الفريق، وهو ما يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء وتقليل الصعوبات التي قد تواجه تنفيذ المشاريع. بالإضافة إلى ذلك، تساعد القيادة التحويلية على تعزيز قدرة المؤسسات على مواجهة التحديات والتغيرات المفاجئة في بيئة العمل، من خلال تشجيع التفكير الإبداعي والابتكار في إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات المختلفة. وبذلك، فإن تطبيق مبادئ القيادة التحويلية في إدارة المشاريع التنموية يساهم بشكل كبير في تحقيق النجاح والاستدامة في نتائج هذه المشاريع (محمد، 2024).

- المشاريع التنموية في إطار رؤية المملكة العربية السعودية 2030

تمثل رؤية المملكة العربية السعودية 2030 إطارًا استراتيجيًا شاملاً يهدف إلى تحقيق تحول اقتصادي واجتماعي واسع النطاق في المملكة، وذلك من خلال تنويع مصادر الدخل الوطني، وتعزيز الاستثمارات، وتطوير القطاعات غير النفطية، وتحسين جودة الحياة للمواطنين والمقيمين. وقد تضمنت هذه الرؤية عددًا كبيرًا من البرامج والمبادرات التنموية التي تستهدف تطوير مختلف القطاعات الحيوية، مثل التعليم والصحة والسياحة والطاقة المتجددة والتقنية الحديثة. وتعتمد هذه البرامج بشكل كبير على تنفيذ مشاريع تنموية ضخمة تتطلب إدارة فعالة وقيادة قادرة على تحقيق التكامل بين الجهود المختلفة وضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية للرؤية. وفي هذا السياق، تبرز القيادة التحويلية كأحد الأساليب القيادية التي يمكن أن تساهم في دعم تنفيذ هذه المشاريع وتعزيز فرص نجاحها، من خلال تحفيز الكوادر البشرية، وتطوير بيئة العمل، وتشجيع الابتكار والتفكير الإبداعي في مواجهة التحديات المختلفة. ومن هنا، فإن دراسة دور القيادة التحويلية في تعزيز نجاح المشاريع التنموية في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 تعد من الموضوعات المهمة التي تساهم في فهم كيفية توظيف الأساليب القيادية الحديثة لدعم مسيرة التنمية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للدولة (Albihany، 2025).

المنهجية وطرق البحث

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي بوصفه أحد المناهج العلمية المستخدمة على نطاق واسع في البحوث الإدارية والتنظيمية التي تهدف إلى قياس العلاقات بين المتغيرات وتحليلها بطريقة موضوعية قائمة على البيانات الرقمية والأساليب الإحصائية. ويقوم المنهج الكمي على جمع البيانات من عينة محددة من مجتمع الدراسة باستخدام أدوات قياس مقننة، ثم تحليل تلك البيانات باستخدام أساليب إحصائية تساعد على اختبار الفرضيات وتفسير النتائج بشكل علمي دقيق. ويُعد هذا المنهج مناسباً لطبيعة هذه الدراسة التي تسعى إلى قياس العلاقة بين متغيرين رئيسيين هما القيادة التحويلية ونجاح المشاريع التنموية، بالإضافة إلى تحليل مدى تأثير أبعاد القيادة التحويلية المختلفة في تعزيز نجاح المشاريع التنموية في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030. كما يتيح هذا المنهج للباحث إمكانية الوصول إلى نتائج موضوعية قابلة للتعميم نسبياً على مجتمع الدراسة، وذلك من خلال استخدام أدوات قياس موثوقة وأساليب تحليل إحصائي متقدمة تساعد في الكشف عن طبيعة العلاقات بين المتغيرات المدروسة.

- مجتمع الدراسة

يشير مجتمع الدراسة إلى جميع الأفراد أو الوحدات التي تنطبق عليها خصائص الدراسة والتي يسعى الباحث إلى تعميم نتائج البحث عليها. وفي إطار هذه الدراسة، يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين والقيادات الإدارية والموظفين المشاركين في تنفيذ المشاريع التنموية في الجهات الحكومية أو المؤسسات المعنية بتنفيذ المشاريع المرتبطة بمستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030. ويُعد هذا المجتمع من المجتمعات المهمة في الدراسات الإدارية والتنموية، نظراً لدوره المباشر في التخطيط والتنفيذ والإشراف على المشاريع التنموية المختلفة. كما أن اختيار هذا المجتمع ينسجم مع طبيعة الدراسة التي تركز على فهم دور القيادة التحويلية في توجيه فرق العمل وتعزيز نجاح المشاريع التنموية، حيث إن العاملين في هذه الجهات يمثلون المصدر الأساسي للمعلومات المتعلقة بممارسات القيادة وتأثيرها على أداء المشاريع.

- عينة الدراسة

نظراً لصعوبة دراسة جميع أفراد مجتمع الدراسة، يتم اختيار عينة ممثلة من هذا المجتمع بطريقة علمية تضمن تمثيل الخصائص الأساسية للمجتمع الأصلي. وقد تعتمد الدراسة على أسلوب العينة العشوائية أو العينة الطبقية، وذلك لضمان تمثيل مختلف الفئات الوظيفية أو الإدارية المشاركة في تنفيذ المشاريع التنموية. وتكمن أهمية اختيار العينة

في توفير الوقت والجهد والتكلفة، مع الحفاظ على مستوى مقبول من الدقة في النتائج. كما تسمح العينة للباحث بإجراء التحليل الإحصائي واستخلاص النتائج التي يمكن تعميمها بدرجة معقولة على مجتمع الدراسة. وتُعد العينة عنصراً أساسياً في المنهج الكمي، حيث تعتمد جودة النتائج بدرجة كبيرة على مدى تمثيل العينة لمجتمع الدراسة بشكل صحيح.

- أداة جمع البيانات

تعتمد هذه الدراسة على الاستبانة (الاستبيان) بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، نظراً لملاءمتها للمنهج الكمي وقدرتها على جمع معلومات دقيقة من عدد كبير من المبحوثين خلال فترة زمنية قصيرة نسبياً. وتتضمن الاستبانة مجموعة من الفقرات أو العبارات التي تهدف إلى قياس متغيرات الدراسة المختلفة، مثل أبعاد القيادة التحويلية ومستوى نجاح المشاريع التنموية. وغالباً ما يتم تصميم فقرات الاستبانة وفق مقياس "ليكرت الخماسي"، الذي يتيح للمبحوثين التعبير عن درجة موافقتهم أو عدم موافقتهم على العبارات المطروحة. كما يتم التأكد من صدق الأداة وثباتها من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال الإدارة والبحث العلمي، إضافة إلى استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للتحقق من مدى اتساق فقراتها وقدرتها على قياس المتغيرات المستهدفة بدقة وموضوعية.

- أساليب تحليل البيانات

بعد الانتهاء من عملية جمع البيانات من أفراد العينة، يتم إدخال البيانات وتحليلها باستخدام برامج التحليل الإحصائي المتخصصة، مثل البرامج المستخدمة في البحوث الاجتماعية والإدارية. وتشمل عملية التحليل استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية، مثل التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك بهدف وصف خصائص العينة وتحليل استجابات أفرادها. كما يتم استخدام أساليب إحصائية أخرى لاختبار فرضيات الدراسة وقياس قوة العلاقة بين متغيراتها، مثل معاملات الارتباط وتحليل الانحدار واختبارات الدلالة الإحصائية. وتساعد هذه الأساليب في الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية تساهم في تفسير العلاقة بين القيادة التحويلية ونجاح المشاريع التنموية، كما تمكن الباحث من تقديم توصيات علمية عملية تدعم تطوير الممارسات القيادية وتعزيز فرص نجاح المشاريع التنموية في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

أدوات الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهجية الكمية في جمع البيانات وتحليلها، وذلك لما تتميز به هذه المنهجية من قدرة على قياس الظواهر الإدارية والتنظيمية بصورة موضوعية تعتمد على البيانات الرقمية والتحليل الإحصائي. وتُعد

المنهجية الكمية من أكثر المناهج استخدامًا في الدراسات الإدارية المعاصرة، خاصة تلك التي تهدف إلى دراسة العلاقات بين المتغيرات واختبار الفرضيات العلمية بدقة وموضوعية. وفي إطار هذه الدراسة التي تتناول دور القيادة التحويلية في تعزيز نجاح المشاريع التنموية في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، تم الاعتماد على الاستبانة (الاستبيان) بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وذلك نظرًا لملاءمتها لطبيعة المنهج الكمي وقدرتها على جمع معلومات كمية قابلة للتحليل الإحصائي.

وقد صُممت الاستبانة بطريقة علمية منظمة بحيث تتضمن مجموعة من العبارات التي تقيس متغيرات الدراسة المختلفة، حيث اشتملت على محورين رئيسيين؛ المحور الأول يتعلق بقياس أبعاد القيادة التحويلية مثل التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاهتمام الفردي، بينما يركز المحور الثاني على قياس مستوى نجاح المشاريع التنموية من خلال مجموعة من المؤشرات المرتبطة بكفاءة التنفيذ، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية، وجودة الأداء، ومدى مساهمة المشاريع في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030. وقد تم إعداد فقرات الاستبانة وفق مقياس "ليكرت الخماسي"، الذي يتيح للمستجيبين التعبير عن درجة موافقتهم على العبارات المطروحة بدرجات متفاوتة تتراوح بين الموافقة الشديدة وعدم الموافقة الشديدة، الأمر الذي يساعد في الحصول على بيانات كمية دقيقة يمكن تحليلها إحصائيًا.

ولضمان جودة أداة الدراسة وملاءمتها لأهداف البحث، تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين المختصين في مجالات الإدارة والقيادة التنظيمية والبحث العلمي، وذلك بهدف التأكد من صدق الأداة ومدى قدرتها على قياس المتغيرات المستهدفة بصورة دقيقة. كما تم التحقق من ثبات الأداة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة التي تقيس مدى اتساق فقرات الاستبانة مع بعضها البعض. ويسهم هذا الإجراء في تعزيز موثوقية البيانات التي يتم جمعها من أفراد العينة، مما يساعد في الوصول إلى نتائج علمية دقيقة يمكن الاعتماد عليها في تفسير العلاقة بين القيادة التحويلية ونجاح المشاريع التنموية، وفي تقديم توصيات عملية تدعم تطوير الممارسات القيادية وتعزيز نجاح المشاريع التنموية في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

حدود الدراسة

- الحدود البشرية

تشير الحدود البشرية للدراسة إلى الفئة المستهدفة التي يتم جمع البيانات منها، والتي تمثل مجتمع الدراسة وعينتها. وفي إطار هذه الدراسة، تقتصر الحدود البشرية على العاملين والقيادات الإدارية والموظفين المشاركين في تنفيذ وإدارة المشاريع التنموية في الجهات والمؤسسات المعنية بالمشاريع المرتبطة بتحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030. ويشمل ذلك المديرين والمشرفين وأعضاء فرق العمل الذين يشاركون بشكل مباشر أو غير مباشر في تخطيط وتنفيذ ومتابعة المشاريع التنموية. وتكمن أهمية اختيار هذه الفئة في كونها الأكثر احتكاكاً بالممارسات القيادية داخل المؤسسات، والأقدر على تقييم مدى تطبيق أساليب القيادة التحويلية وتأثيرها في نجاح المشاريع التنموية. كما أن هذه الفئة تمتلك خبرة عملية ومعرفة واقعية بطبيعة التحديات التي تواجه المشاريع التنموية، الأمر الذي يجعل استجاباتهم مصدرًا مهمًا للبيانات التي تسهم في تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج علمية دقيقة.

- الحدود الزمانية

تتمثل الحدود الزمانية للدراسة في الفترة الزمنية التي يتم خلالها جمع البيانات وإجراء التحليل الخاص بالدراسة. وقد تم تحديد هذه الدراسة لتتناول واقع القيادة التحويلية ودورها في تعزيز نجاح المشاريع التنموية خلال الفترة المعاصرة التي تشهد فيها المملكة العربية السعودية تنفيذ العديد من المشاريع التنموية الكبرى في إطار برامج ومبادرات رؤية 2030. ويُعد تحديد الإطار الزمني للدراسة أمرًا مهمًا في البحوث العلمية، حيث يساعد في ربط نتائج الدراسة بالظروف الاقتصادية والتنظيمية التي تسود خلال فترة البحث، كما يتيح للباحث تحليل الظاهرة المدروسة في سياقها الزمني المرتبط بالتطورات التي تشهدها المؤسسات والمشاريع التنموية في المملكة. ويسهم ذلك في تقديم نتائج أكثر دقة وواقعية يمكن الاستفادة منها في تطوير الممارسات القيادية المستقبلية.

- الحدود المكانية

تتمثل الحدود المكانية للدراسة في النطاق الجغرافي الذي يتم تطبيق الدراسة فيه، حيث تركز هذه الدراسة على المؤسسات والجهات العاملة في المملكة العربية السعودية والتي تشارك في تنفيذ المشاريع التنموية المرتبطة بتحقيق مستهدفات رؤية 2030. ويأتي اختيار هذا النطاق المكاني نظرًا لما تشهده المملكة من تحول تنموي كبير في مختلف

القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، إضافة إلى تنفيذ العديد من المشاريع الاستراتيجية التي تهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة وتعزيز التنوع الاقتصادي. كما أن دراسة القيادة التحويلية في هذا السياق المكاني توفر فهمًا أعمق لكيفية توظيف الأساليب القيادية الحديثة في دعم تنفيذ المشاريع التنموية وتحقيق أهداف الرؤية الوطنية. ومن خلال التركيز على هذا الإطار المكاني، تسعى الدراسة إلى تقديم نتائج يمكن أن تساهم في دعم المؤسسات والجهات المعنية في تطوير ممارساتها القيادية وتعزيز نجاح مشاريعها التنموية بما يتماشى مع التوجهات الاستراتيجية للمملكة.

المراجع

- المراجع العربية:

البقعاوي، م. م. (2019). دور القيادة التحويلية في تطوير الأداء الوظيفي لدى مديرات المدارس المتوسطة بالمملكة العربية السعودية في ضوء الرؤية الاستراتيجية 2030. Retrieved from https://saep.journals.ekb.eg/article_49377.html

الرحمن، أ. ع. (2019). أثر القيادة التحويلية على نجاح تنفيذ الاستراتيجية – دراسة تطبيقية على الأكاديمية العربية للعلوم الإدارية و المالية و المصرفية. Retrieved from https://jso.journals.ekb.eg/article_230955.html

محمد، ع. (2024). أثر القيادة التحويلية على الاستدامة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة (دراسة تطبيقية: المملكة العربية السعودية). Retrieved from <https://asjp.cerist.dz/en/article/250809>

- المراجع الأجنبية:

AbuHazim, M. M. (2025). Transformational Leadership and its Impact on Project Success at Jordanian Contracting Companies. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/391340826_Transformational_Leadership_and_its_Impact_on_Project_Success_at_Jordanian_Contracting_Companies

Albihany, N. A. (2025). Transformational leadership and its Impact on SMEs Performance in Saudi Arabia. Retrieved from https://aja.journals.ekb.eg/article_326850.html

Alharbi, M. (2018). An investigation of the saudi healthcare system's readiness for change in the light of vision 2030: The role of transformational leadership style. Retrieved from

<https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA533499536&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=1658600X&sw=w&p=AONE&userGroupName=anon%7Ee9f21fc2&aty=open-web-entry>

Alharthi, A. B. (2026). The Impact of Leadership Qualities of Emerging Saudi Leaders in Supporting Saudi Vision 2030. Retrieved from <https://www.ijrsp.com/volume/issue-45/1/>

Alnamlah, A. A. (2024). A Study on the Role of Leaders in Achieving Sustainable Competitiveness and Sustainability During Change. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/16/22/9978>

Alyamani, A. (2024). Change Management Strategies in Saudi Government Institutions: An Analytical Study of National Transformation Efforts to Achieve Vision 2030. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/385477248_Change_Management_Strategies_in_Saudi_Government_Institutions_An_Analytical_Study_of_National_Transformation_Efforts_to_Achieve_Vision_2030

Burger, M. J. (2025). Vision 2030 and Subjective Well-Being in Saudi Arabia. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/17/15/6856>

Ibn-Mohammed, T. (2024). Overcoming the Challenges Faced by Leaders of Purpose-Led Medium-Sized Businesses: The Role of Corporate Communication and its Interplay with Corporate Reputation and Organisational Identity. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1057/s41299-024-00181-7>

Kurangking, J. A. (2023). EMPOWERING NATIONS THROUGH EDUCATION: STRATEGIES FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379655233_EMPOWERING_NATIONS_THROUGH_EDUCATION_STRATEGIES_FOR_SUSTAINABLE_DEVELOPMENT

Liao, Y. (2022). Sustainable leadership: A literature review and prospects for future research. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9676637/>

Mahmoud, A. A. (2024). The Impact of Transformational Leadership on Project Success: The Mediating Role of Teamwork Quality in Construction Industry in Egypt. Retrieved from <https://search.mandumah.com/Record/1552610>

Rašticová, M. (2024). Sustainable Leadership. Retrieved from



https://www.researchgate.net/publication/391018890_Sustainable_Leadership

Midocean University

College of Management

Master's in Project Management

**The Role of Transformational Leadership in Enhancing the Success of Development
Projects in Light of the Objectives of Saudi Vision 2030**

Prepared by the student/

University ID/

Supervisor/

Year

2026