

خطة بحث بعنوان:

**”أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي في
الشركات الخاصة بمدينة الرياض”**

إعداد الطالب/

عبد الله علي محمد الشهري

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید محمد

د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٦

جدول المحتويات

العنوان	رقم الصفحة
المقدمة	٣
مشكلة الدراسة	٤
أهمية الدراسة	٥
أولاً: الأهمية العلمية (النظرية)	٥
ثانياً: الأهمية التطبيقية (العملية)	٥
أهداف الدراسة	٦
تساؤلات الدراسة	٦
فرضيات الدراسة	٧
الدراسات السابقة	٧
الإطار النظري	١٩
أولاً: القيادة الاستراتيجية	١٩
ثانياً: الأداء المؤسسي	٢٢
ثالثاً: العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي	٢٥
المنهجية وطرق البحث	٢٦
التحليل الإحصائي المستخدم:	٢٩
المراجع العربية	٣٠
المراجع الأجنبية	٣٢

المقدمة

تواجه المنظمات المعاصرة بيئة أعمال تتسم بدرجة عالية من التعقيد والتغير المتسارع، الأمر الذي يفرض على القيادات الإدارية تبني أنماط قيادية أكثر قدرة على الاستشراف والتكيف الاستراتيجي. وفي هذا السياق برز مفهوم القيادة الاستراتيجية بوصفه أحد المداخل الإدارية الحديثة التي تركز على قدرة القادة على صياغة الرؤية المستقبلية، وتوجيه الموارد، وتحفيز العاملين بما يحقق التفوق التنظيمي المستدام. وقد أكد عدد من الباحثين أن القيادة الاستراتيجية تمثل حلقة وصل جوهرية بين التوجهات العليا للمنظمة ونتائجها الفعلية، نظراً لدورها في مواءمة البيئة الداخلية مع المتغيرات الخارجية. (زين العابدين، ٢٠٢٥)

ومع تطور الفكر الإداري، لم يعد الأداء المؤسسي يُقاس بالمؤشرات المالية فقط، بل أصبح مفهوماً متعدد الأبعاد يشمل الكفاءة التشغيلية، وجودة الخدمات، والابتكار، ورضا أصحاب المصلحة. وقد أظهرت الأدبيات أن نمط القيادة المتبع في المنظمة يعد من أكثر العوامل تأثيراً في مستوى الأداء المؤسسي واستدامته، حيث يساهم القادة الاستراتيجيون في بناء القدرات التنظيمية وتوجيه الثقافة المؤسسية نحو تحقيق الأهداف طويلة المدى. ومن ثم، فإن فهم طبيعة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي أصبح محور اهتمام متزايد في بحوث الإدارة الاستراتيجية. (عبد السلام، ٢٠٢٣)

وعلى الرغم من التراكم المعرفي في هذا المجال على المستوى الدولي، فإن نتائج الدراسات لم تكن متطابقة تماماً، إذ أشارت بعض البحوث إلى وجود تأثير قوي ومباشر للقيادة الاستراتيجية على الأداء التنظيمي، في حين أوضحت دراسات أخرى أن هذا التأثير يتأثر بمتغيرات وسيطة مثل الثقافة التنظيمية أو القدرات الديناميكية. فعلى سبيل المثال، توصلت دراسة (Dahri, 2019) إلى وجود علاقة إيجابية معنوية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وتميز الأداء المؤسسي في منظمات الأعمال، بينما أكدت دراسات أخرى أن قوة هذا الأثر تختلف باختلاف السياق التنظيمي وخصائص البيئة التنافسية. (Fraihat, 2023)

وفي السياق العربي، ورغم تزايد الاهتمام بموضوع القيادة الاستراتيجية، إلا أن معظم الدراسات التطبيقية ركزت على القطاع الحكومي أو قطاعات خدمية محددة، مع محدودية واضحة في الدراسات التي تناولت الشركات الخاصة في البيئات الحضرية الكبرى. كما أن كثيراً من البحوث العربية اتسمت بالطابع الوصفي أكثر من التحليلي، ولم تتعمق بما يكفي في تفسير الآليات التي تنتقل من خلالها القيادة الاستراتيجية إلى تحسين الأداء المؤسسي. وهذا ما أوجد فجوة معرفية تستدعي المزيد من الدراسات الميدانية التي تختبر هذه العلاقة في سياقات تنظيمية مختلفة.

وانطلاقاً مما سبق، تبرز أهمية دراسة أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي في الشركات الخاصة بمدينة الرياض، بوصفها بيئة أعمال نشطة وتنافسية تمثل جزءاً مهماً من الاقتصاد. وتسعى الدراسة الحالية إلى تقديم تحليل تطبيقي معمق يختبر طبيعة هذه العلاقة في الواقع التنظيمي للشركات الخاصة، بما يسهم في إثراء الأدبيات العربية وتقديم مؤشرات عملية يمكن أن يستفيد منها متخذو القرار في تطوير ممارسات القيادة وتحسين مستويات الأداء المؤسسي.

مشكلة الدراسة

في ظل التحولات المتسارعة في بيئة الأعمال وتزايد حدة المنافسة، أصبحت المنظمات مطالبة بتبني ممارسات قيادية متقدمة قادرة على توجيه الموارد وتحقيق التوازن بين الكفاءة التشغيلية والاستدامة الاستراتيجية. وتعد القيادة الاستراتيجية من أبرز المداخل الإدارية التي يُعَوَّل عليها في تحسين الأداء المؤسسي، لما لها من دور في صياغة الرؤية المستقبلية، وتعزيز التكيف التنظيمي، وتحفيز الابتكار. ومع ذلك، فإن كثيراً من المنظمات، وخصوصاً في القطاع الخاص، ما تزال تواجه تحديات في تحويل ممارسات القيادة الاستراتيجية إلى نتائج أداء ملموسة ومستدامة.

وعلى الرغم من تنامي الاهتمام الأكاديمي بموضوع القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بالأداء المؤسسي، إلا أن الأدبيات تشير إلى تباين في نتائج الدراسات السابقة؛ حيث أثبتت بعض الدراسات وجود تأثير إيجابي قوي للقيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي (شافي، ٢٠١٨) (زين العابدين، ٢٠٢٥) (سليمان، ٢٠٢٣)، بينما أشارت دراسات أخرى إلى أن هذا التأثير قد يكون غير مباشر أو متفاوت القوة تبعاً لعوامل تنظيمية وسياقية مختلفة (Alshammari & Ali, 2025) ويعكس هذا التباين وجود حاجة لمزيد من الدراسات التطبيقية التي تستكشف طبيعة هذه العلاقة في بيئات تنظيمية محددة، وبخاصة في القطاع الخاص الذي يتميز بديناميكية أعلى وضغوط تنافسية أكبر.

وفي السياق المحلي، يلاحظ وجود ندرة نسبية في الدراسات التي تناولت أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي في الشركات الخاصة بمدينة الرياض تحديداً، إذ ركزت معظم الدراسات العربية على القطاع الحكومي أو على متغيرات قيادية عامة دون التعمق في الأبعاد التطبيقية للقيادة الاستراتيجية. كما أن بعض الدراسات السابقة اتسمت بالتركيز الوصفي ولم تقدم تحليلاً كافياً لكيفية انعكاس ممارسات القيادة الاستراتيجية على مؤشرات الأداء المؤسسي متعددة الأبعاد، الأمر الذي يبرز فجوة معرفية على المستويين النظري والتطبيقي.

وعليه، تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي: ما أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي في الشركات الخاصة بمدينة الرياض؟

ومن المتوقع أن تسهم هذه الدراسة في سد جزء من الفجوة البحثية من خلال تقديم دليل ميداني حديث يوضح طبيعة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي في القطاع الخاص، بما يدعم متخذي القرار في تبني ممارسات قيادية أكثر فاعلية لتحقيق التفوق المؤسسي المستدام.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من الأهمية المتزايدة لموضوع القيادة الاستراتيجية في الفكر الإداري المعاصر، ولا سيما في ظل ما تواجهه المنظمات من تحديات تنافسية وضغوط بيئية متسارعة تتطلب نماذج قيادية قادرة على تحقيق التوازن بين الرؤية بعيدة المدى وكفاءة التنفيذ. كما يكتسب الأداء المؤسسي مكانة محورية بوصفه المؤشر الأبرز على فعالية المنظمات وقدرتها على الاستمرار والنمو، الأمر الذي يجعل دراسة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي ذات قيمة علمية وتطبيقية عالية، خاصة في سياق الشركات الخاصة التي تعمل في بيئة تنافسية ديناميكية بمدينة الرياض.

ويمكن توضيح أهمية الدراسة من خلال البعدين الآتيين:

أولاً: الأهمية العلمية (النظرية)

- الإسهام في إثراء الأدبيات الإدارية العربية من خلال تقديم دراسة تطبيقية حديثة تتناول العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي في بيئة القطاع الخاص، وهو مجال ما يزال بحاجة إلى مزيد من التعمق البحثي.
- سد فجوة بحثية تتمثل في محدودية الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في الشركات الخاصة بمدينة الرياض تحديداً، مقارنة بوفرة الدراسات في قطاعات أو بيئات أخرى.
- تطوير الفهم المفاهيمي لأبعاد القيادة الاستراتيجية وآليات تأثيرها في الأداء المؤسسي، عبر بناء إطار نظري تحليلي يربط بين المتغيرين بصورة منهجية.
- توفير نموذج تحليلي قابل للاختبار يمكن للباحثين اللاحقين البناء عليه أو توظيفه في دراسات مقارنة أو قطاعية مختلفة.
- تعزيز التكامل بين مدخل القيادة الاستراتيجية ومدخل الأداء المؤسسي بما يدعم الاتجاهات الحديثة في بحوث الإدارة الاستراتيجية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية (العملية)

- تزويد القيادات التنفيذية في الشركات الخاصة بمدينة الرياض بنتائج علمية يمكن الاستناد إليها في تطوير ممارسات القيادة الاستراتيجية بما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي.

- مساعدة متخذي القرار في التعرف على الأبعاد الأكثر تأثيراً للقيادة الاستراتيجية، ومن ثم توجيه الجهود التدريبية والتطويرية نحوها.
 - دعم إدارات الموارد البشرية والتطوير التنظيمي في تصميم برامج إعداد القيادات الاستراتيجية المبنية على الأدلة العلمية.
 - تحسين كفاءة الأداء المؤسسي في القطاع الخاص من خلال تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق تستند إلى نتائج ميدانية.
 - إفادة بيوت الخبرة والاستشارات الإدارية في بناء نماذج تقييم وتشخيص للقيادة الاستراتيجية داخل المنظمات.
- وبناءً على ما سبق، يتوقع أن تشكل هذه الدراسة إضافة نوعية على المستويين العلمي والتطبيقي، وأن تسهم في دعم التوجه نحو تبني ممارسات قيادية استراتيجية أكثر فاعلية في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق هدف رئيس يتمثل في تحليل أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي في الشركات الخاصة بمدينة الرياض، وينبثق عن هذا الهدف العام مجموعة من الأهداف الفرعية المترابطة، وذلك على النحو الآتي:

١. التعرف على واقع ممارسة القيادة الاستراتيجية في الشركات الخاصة بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين.
٢. قياس مستوى الأداء المؤسسي في الشركات محل الدراسة وفق أبعاده الرئيسية.
٣. تحليل طبيعة العلاقة الارتباطية بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي.
٤. اختبار أثر القيادة الاستراتيجية بأبعادها المختلفة في تحسين الأداء المؤسسي.
٥. تحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً للقيادة الاستراتيجية في تفسير التباين في الأداء المؤسسي.
٦. تقديم توصيات عملية تدعم تطوير ممارسات القيادة الاستراتيجية بما يسهم في رفع مستوى الأداء المؤسسي في القطاع الخاص.

تساؤلات الدراسة:

يكمن السؤال الرئيسي للدراسة في: ما أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي في الشركات الخاصة بمدينة الرياض؟

وينبثق من السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تتمثل في الآتي:

١. ما مستوى تطبيق ممارسات القيادة الاستراتيجية في الشركات الخاصة بمدينة الرياض؟
٢. ما مستوى الأداء المؤسسي في هذه الشركات من وجهة نظر العاملين؟
٣. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الاستراتيجية بأبعادها المختلفة على الأداء المؤسسي؟
٤. أي أبعاد القيادة الاستراتيجية أكثر تأثيراً في تحسين الأداء المؤسسي؟

فرضيات الدراسة

بناء على مشكلة الدراسة وأهدافها وكذلك الاستفادة من الدراسات السابقة، يمكنني صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للقيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي في الشركات الخاصة بمدينة الرياض. ومنها تنبثق الفرضيات الفرعية التالية:

١. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لبعد التوجه الاستراتيجي في القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي.
٢. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لبعد تنمية رأس المال البشري في القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي.
٣. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لبعد تعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للاستراتيجية على الأداء المؤسسي.
٤. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لبعد الرقابة الاستراتيجية المتوازنة على الأداء المؤسسي.
٥. تختلف قوة تأثير أبعاد القيادة الاستراتيجية في تفسير التباين في الأداء المؤسسي.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

دراسة عبد السلام منير (٢٠٢٣)

هدفت الدراسة إلى تحديد دور القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي، بوصفه انعكاساً لما تحققه المؤسسة خلال فترة زمنية محددة. وانطلقت الدراسة من افتراض أن القادة الاستراتيجيين يتحملون المسؤولية الرئيسة في توجيه المنظمة، وتحديد مسارها، وصياغة خططها الاستراتيجية وضمان تنفيذها الفعّال. سعت الدراسة ميدانياً إلى تجاوز الطرح النظري من خلال التطبيق على

المعهد التقني لتطوير الزراعة الصحراوية بعين بن ناوي. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أدوات متعددة تمثلت في المقابلات، والملاحظات، وتحليل الوثائق الرسمية الخاصة بالمعهد. وقد تم تقسيم الفصل التطبيقي إلى ثلاثة أقسام حيث شمل القسم الأول التعريف بالمؤسسة وتحليل ممارساتها، والقسم الثاني منهجية الدراسة، أما القسم الثالث تضمن تحليل وتفسير لنتائج الدراسة الميدانية حيث أظهرت النتائج أن المعهد يسعى إلى تحسين أدائه عبر تطبيق الأبعاد الأربعة لبطاقة الأداء المتوازنة (التعلم والنمو، العمليات الداخلية، العملاء، البعد المالي). كما كشفت النتائج عن وجود تأثير للقيادة الاستراتيجية في بعد التعلم والنمو، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي بشكل عام.

دراسة (Rasha Rashad Samaraddin, 2020)

استهدفت الدراسة التعرف إلى أثر القيادة الاستراتيجية بأبعادها (الاتجاه الاستراتيجي، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية) في تحقيق التميز التنظيمي بوزارة التجارة والاستثمار في جدة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبانة والمقابلات أدوات لجمع البيانات من مجتمع بلغ ٢٠٠ موظف، فيما تكونت العينة من ١٣٢ مفردة تم اختيارهم عشوائياً. عولجت البيانات باستخدام برنامج SPSS. أظهرت النتائج ارتفاع مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية بمتوسط (٣.٨١)، وارتفاع مستوى التميز التنظيمي بمتوسط (٣.٧٥). كما ثبت وجود أثر دال إحصائياً لأبعاد القيادة الاستراتيجية مجتمعة في تحقيق التميز التنظيمي عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). في المقابل، لم تظهر فروق ذات دلالة تعزى للمتغيرات الشخصية والمهنية. وأوصت الدراسة بضرورة تحليل البيئة الداخلية والخارجية باستخدام SWOT، وتبني سياسات فعالة لاستقطاب الكفاءات البشرية.

دراسة حمزة والكلابي (٢٠٢٤)

هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير القيادة الاستراتيجية كمتغير مستقل في تطوير الأداء الوظيفي بكليات العلوم السياحية. تمحورت مشكلة الدراسة حول مدى تمكن هذه الكليات من توظيف القيادة الاستراتيجية لتحسين الأداء. اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، واستخدما الاستبانة المكونة من (٥٨) فقرة إلى جانب المقابلات الشخصية. شملت العينة (١١٥) من أعضاء الهيئة التدريسية بمختلف الألقاب العلمية. أظهرت النتائج وجود اهتمام مرتفع بالتوجه الاستراتيجي من خلال وضوح الرؤية والرسالة، ومشاركة العاملين في صياغة الاستراتيجيات. كما بينت النتائج أن الكليات تبذل جهوداً في تنفيذ آليات العمل الاستراتيجي. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز مشاركة الملاك في صياغة الاستراتيجيات لتقليل مقاومة التنفيذ وتحسين الأداء الوظيفي.

دراسة الجفري (٢٠٢٤)

سعت الدراسة إلى قياس واقع تبني ممارسات القيادة الاستراتيجية ومستوى النجاح الاستراتيجي بأبعاده (البقاء، التكيف، النمو) في الشركة الوطنية لصوامع الغلال المحدودة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات عبر استبانة وزعت على (٦٠) مفردة، استرد منها (٥٦) استبانة صالحة للتحليل. أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية جاء مرتفعاً، وكذلك مستوى النجاح الاستراتيجي. كما أكدت النتائج وجود تأثير معنوي لممارسات القيادة الاستراتيجية في تحقيق النجاح الاستراتيجي. وأوصت الدراسة بضرورة الاستمرار في تعزيز ممارسات القيادة الاستراتيجية لما لها من دور مباشر في دعم استدامة النجاح المؤسسي.

دراسة فيصل (٢٠١٧)

هدفت الدراسة إلى تحديد دور القيادة الاستراتيجية في تفعيل الأداء التنظيمي من خلال دراسة تحليلية لآراء رؤساء الأقسام العلمية. اعتمدت الدراسة على بناء إطار نظري للقيادة الاستراتيجية وأبعاد الأداء التنظيمي، وتم تصميم استبانة مكونة من (٣٥) فقرة طبقت على عينة بلغت (٣٣) رئيس قسم. استخدمت الدراسة وسائل إحصائية متعددة شملت المتوسطات والانحرافات ومعامل بيرسون والانحدار المتعدد. أظهرت النتائج وجود علاقات ارتباط وتأثير مهمة بين القيادة الاستراتيجية وتفعيل الأداء التنظيمي. وأكدت الدراسة أهمية منح القيادات صلاحيات أوسع للاستجابة للمتغيرات البيئية واستثمار الفرص ومواجهة التهديدات بما يعزز فعالية الأداء.

دراسة محمود وحمور (٢٠١٧)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في الإبداع والتميز المنظمي في المستشفيات الخاصة الأردنية. شمل مجتمع الدراسة (٦٠) مستشفى خاصاً، بينما بلغت العينة (٢٦١) من القيادات والعاملين في المستشفيات. أظهرت النتائج وجود أثر دال لممارسات القيادة الاستراتيجية (بناء الرؤية، التركيز الاستراتيجي، التنفيذ، المتابعة) في تعزيز الإبداع والتميز. كما بينت أن تبني القيادة الاستراتيجية يدفع المستشفيات إلى تحقيق مستويات عالية من الأداء والسمعة. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ثقة المديرين بقدرتهم على اتخاذ قرارات استراتيجية تدعم التميز المؤسسي.

دراسة ناصر (٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى فحص أثر الرشاقة الاستراتيجية بأبعادها في الأداء بشركات التأمين في الضفة الغربية. استخدمت المنهج الوصفي، وبلغ مجتمع الدراسة (١٤٢٩) موظفاً، فيما كانت العينة (٣٠٢).

أظهرت النتائج علاقة طردية قوية بين الرشاقة الاستراتيجية والأداء، حيث فسرت الرشاقة (٦٧.٣٪) من التباين في الأداء. كما تبين أن الحساسية الاستراتيجية هي البعد الأكثر تأثيراً. وأوصت الدراسة بضرورة رفع مستوى الرشاقة وتعزيز مرونة الرؤية الاستراتيجية لدى الشركات.

دراسة سلمان والناصري (٢٠١٦)

بحثت الدراسة أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في ريادة الأعمال بوزارة النفط. شملت الأبعاد (تحديد الاتجاه، تطوير رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الرقابة المتوازنة). تكونت العينة من (٦٦) استبانة صالحة من أصل (٧٤). استخدمت الدراسة الإحصاء الوصفي ومعامل سبيرمان. أظهرت النتائج وجود علاقات إيجابية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وريادة الأعمال. وأكدت الدراسة أهمية دور القيادة في تحفيز القدرات التنظيمية لتحقيق التوجه الريادي.

دراسة Alateeg & Alhammadi (٢٠٢٤)

بحثت الدراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابتكار التنظيمي في الشركات السعودية مع اختبار الدور الوسيط للقيادة الاستراتيجية. استخدمت الدراسة تصميماً مقطوعياً وتحليل المعادلات البنائية باستخدام SmartPLS 4. أظهرت النتائج وجود تأثير مباشر قوي للثقافة التنظيمية على الابتكار، إضافة إلى دور وسيط معنوي للقيادة الاستراتيجية. وأكدت الدراسة أن تعزيز الثقافة التنظيمية دون قيادة استراتيجية فعالة قد لا يحقق الابتكار المطلوب. وقدمت الدراسة دلالات مهمة لصناع القرار حول ضرورة التكامل بين الثقافة والقيادة لدعم الابتكار المؤسسي.

دراسة Alshammari & Ali (٢٠٢٥)

استهدفت هذه المراجعة المنهجية تحليل تأثير القيادة الاستراتيجية في أداء واستدامة المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية. اعتمدت الدراسة منهج PRISMA لتحليل (٣٠) دراسة منشورة بين (٢٠٢٠-٢٠٢٥) أظهرت النتائج أن القيادة الاستراتيجية تعزز الأداء عبر الحوكمة الأخلاقية والابتكار ومشاركة أصحاب المصلحة. كما أكدت أهمية تطوير القيادات وبرامج الشمول المؤسسي في دعم الاستدامة. وأشارت الدراسة إلى محدودية الفهم المنهجي لهذه العلاقة في السياق السعودي، داعية إلى دراسات مقارنة وطولية مستقبلية.

دراسة Aboudahr (٢٠٢٢)

هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير القيادة الاستراتيجية والمناخ التنظيمي في ممارسات إدارة الجودة بالجامعات الحكومية المصرية. شملت العينة (٤٢٩) عضو هيئة تدريس، واستخدمت SPSS وSmartPLS. أظهرت النتائج عدم وجود تأثير مباشر معنوي للقيادة الاستراتيجية على ممارسات

الجودة، بينما كان للمناخ التنظيمي تأثير مباشر، كما لعب دور الوسيط الكامل. وقدمت الدراسة فهماً جديداً لآليات تأثير القيادة الاستراتيجية بصورة غير مباشرة عبر المناخ التنظيمي.

دراسة Ali & Al Shuwaikhat (٢٠٢٤)

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح دور القيادة الاستراتيجية في دعم التنمية المستدامة داخل المؤسسات الاقتصادية في السعودية. ركزت على ضرورة امتلاك القادة رؤية مستقبلية تتلاءم مع التغيرات البيئية المتسارعة. وأكدت الدراسة أن القيادة الاستراتيجية تمثل ركيزة أساسية لتحقيق الاستدامة المؤسسية وتحسين الأداء طويل الأجل. كما دعت إلى مزيد من الدراسات التطبيقية لقياس هذا الأثر في قطاعات مختلفة.

دراسة Bagader & Sultan (٢٠٢٢)

ركزت هذه الدراسة على تحديد مؤشرات الأداء الرئيسة في شركات البناء السعودية وتحليل البيئة الاستراتيجية باستخدام SWOT. أظهرت النتائج وجود فجوة بحثية في ممارسات الإدارة الاستراتيجية بقطاع البناء. وأكدت الدراسة ضرورة تبني استراتيجيات متقدمة لتحسين الأداء والاستفادة من الفرص السوقية. وقدمت إطاراً يساعد شركات البناء على تحسين ممارساتها الاستراتيجية.

دراسة Omira (٢٠١٥)

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير الثقافة التنظيمية وأنماط القيادة في أداء المنظمات العامة السعودية مع اختبار الدور الوسيط للالتزام والرضا الوظيفي. استخدمت بيانات من (٤٠٠) موظف وطبقت PLS-SEM. أظهرت النتائج وساطة كاملة للالتزام التنظيمي، ووساطة جزئية بين القيادة والأداء. وأوصت الدراسة بتعزيز الثقافة التنظيمية وتعيين قيادات تحويلية لتحسين الأداء.

دراسة زين العابدين (٢٠٢٥)

هدفت الدراسة إلى قياس أثر القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي بالمركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة بالرياض. اعتمدت المنهج المسحي بعينة (١٣٨). أظهرت النتائج ارتفاع مستويات القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي. وأوصت بتكثيف برامج تدريب القيادات وتعزيز ثقافة الإبداع المؤسسي.

دراسة شافي (٢٠١٨)

سعت الدراسة إلى تشخيص ممارسات القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بالأداء المؤسسي في جامعة شقراء. بلغت العينة (٤٣٢). أظهرت النتائج ضعف استثمار الكفاءات وقصور نظم الاتصال. كما أشارت إلى الحاجة لتعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للأداء.

دراسة جاسم (٢٠٢٢)

هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير أبعاد القيادة الاستراتيجية في الأداء المنظمي. شملت العينة (٥٠) ضابطاً. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين المتغيرين، مؤكدة أهمية القيادة في تعزيز الكفاءة والفاعلية التنظيمية.

دراسة علي (٢٠٢٢)

تناولت الورقة مفهوم القيادة الاستراتيجية ومكوناتها ودورها في تحقيق الميزة التنافسية. أكدت أن وجود دليل قيادي استراتيجي يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق الريادة. وقدمت إطاراً مفاهيمياً داعماً لتبني القيادة الاستراتيجية.

دراسة سليمان (٢٠٢٣)

هدفت الدراسة إلى تقييم أثر القيادة الاستراتيجية في نجاح شركة المدار الجديد ليبيا. أظهرت النتائج دوراً إيجابياً واضحاً للقيادة في تحسين الأداء والتكيف البيئي. وأكدت أهمية وضوح الرؤية وتنفيذ الاستراتيجيات ومتابعة الأداء.

دراسة Al-Dhamari وآخرون (٢٠٢٥)

بحثت هذه الدراسة الدور الوسيط للمناخ التنظيمي في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي في المؤسسة العامة للكهرباء باليمن. استخدمت عينة طبقية من (٢٦٩) موظفاً وتحليل SEM عبر SPSS و SmartPLS. أظهرت النتائج تأثيراً مباشراً وغير مباشر للقيادة الاستراتيجية على الأداء عبر المناخ التنظيمي. وأوصت الدراسة بتعزيز ممارسات القيادة وتطوير رأس المال البشري لتحسين الأداء المؤسسي.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

دراسة Kong وآخرون (٢٠١٨)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد تأثير القيادة الاستراتيجية في أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة في ماليزيا. اعتمدت نموذجاً يضم خمس متغيرات مستقلة ومتغيراً تابعاً واحداً هو الأداء. جمعت البيانات من (١٠٠) مدير باستخدام مقياس ليكرت، وتم تحليلها ببرنامج AMOS عبر CFA و SEM. أظهرت النتائج أن قدرة الابتكار هي العامل الوحيد ذو التأثير الإيجابي المعنوي على الأداء، بينما لم تكن بقية الأبعاد ذات دلالة. وأوصت الدراسة الإدارات العليا بالتركيز على الابتكار باعتباره محركاً أساسياً لتحسين الأداء.

دراسة Kitonga وآخرون (٢٠١٦)

استهدفت هذه الدراسة فحص العلاقة بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وأداء المنظمات غير الربحية في كينيا. شملت العينة مديريين من (٣٢٨) منظمة غير ربحية. أظهرت النتائج علاقة إيجابية قوية ($R=0.730$)، مع قدرة تفسيرية بلغت (٥٣.٢٪). وأكدت الدراسة أن الاستخدام الفعال للقيادة الاستراتيجية يؤدي إلى تحسين ملموس في الأداء التنظيمي. وأوصت بإجراء دراسات لاحقة لتكرار النتائج في سياقات مختلفة.

دراسة Phipps & Burbach (٢٠١٠)

ناقشت الدراسة فرص البحث في القيادة الاستراتيجية داخل القطاع غير الربحي، مبينة أن هذا المجال لم يُستكشف بشكل كافٍ. استندت الدراسة إلى مراجعة أدبية معمقة، واقترحت أن القيادة الاستراتيجية تؤثر في الأداء عبر التعلم التنظيمي والابتكار والسياق المؤسسي. كما أشارت إلى أن تطبيق القيادة الاستراتيجية في القطاع غير الربحي قد يختلف عن القطاع الربحي. وقدمت الدراسة مجموعة من المقترحات البحثية لتطوير هذا الحقل المعرفي.

دراسة Gusmão وآخرون (٢٠١٨)

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر القيادة الاستراتيجية والتعلم التنظيمي على الأداء مع توسط سلوك المواطنة التنظيمية. شملت العينة (٤٠) مديراً حكومياً، واستخدم تحليل PLS. أظهرت النتائج تأثيراً مباشراً للقيادة الاستراتيجية على الأداء، إضافة إلى دور وسيط لسلوك المواطنة التنظيمية. كما تبين أن بعد الرؤية والانتماء كان الأكثر تأثيراً في الأداء.

أطروحة Juntunen (٢٠١٥)

سعت أطروحة جونتونن (Juntunen, 2015) إلى تعميق الفهم النظري والتطبيقي للعلاقة بين تطوير الاستراتيجية وإدارة الأداء في منظمات القطاع العام، مستندة إلى الطرح الكلاسيكي لمايكل بورتر (١٩٩٦) الذي يميز بين الاستراتيجية والفعالية التشغيلية. هدفت الدراسة إلى استكشاف كيفية إدارة عمليات تطوير الاستراتيجية وإدارة الأداء عملياً داخل منظمة حكومية، مع التركيز على التكامل بين المستويين الاستراتيجي والتشغيلي. تمحورت أسئلة البحث حول طبيعة ارتباط عملية الاستراتيجية بإدارة الأداء في بيئات تشغيلية مختلفة، إضافة إلى تحليل التحديات التي تواجه الوزارة بوصفها كياناً استراتيجياً، ومصادر المرونة أو الجمود الاستراتيجي، ودور الإدارة العليا في هذا السياق. اعتمدت الدراسة منهج دراسة الحالة النوعية، وغطت الفترة الزمنية من ١٩٩٠ حتى ٢٠١٤، حيث تم تحليل تطور عمليات الاستراتيجية وإدارة الأداء عبر الزمن. كما ناقشت الدراسة دور الإدارة العليا والوسيط

والمستشارين في تشكيل الموقف الاستراتيجي، إضافة إلى تأثير الشبكات والبرامج المشتركة بين المؤسسات. وأظهرت النتائج أن التحولات في الهوية التنظيمية للوزارة فرضت تحديات استراتيجية كبيرة، ما استدعى إعادة تموضعها داخل قطاع الأمن الوطني، وقدمت الدراسة عدداً من المقترحات البحثية المستقبلية لتطوير هذا المجال.

دراسة Rahman وآخرون (٢٠١٨)

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير القيادة الاستراتيجية في الاستراتيجية التشغيلية وأداء المنظمة في صناعة السيارات الماليزية، مع التركيز على شركة بروتون الوطنية. انطلقت الدراسة من الاهتمام المتزايد في الأدبيات بالقيادة الاستراتيجية مقارنة بالقيادة الإدارية، خصوصاً فيما يتعلق بقدرة القادة على تحقيق التوازن بين القرارات قصيرة المدى والاستدامة طويلة المدى. ركزت الدراسة على كيفية توجيه القيادات العليا للموارد البشرية بما يخدم استراتيجية الأعمال ويعزز الأداء. اعتمدت الدراسة منهجاً تحليلياً لدراسة حالة شركة بروتون، مع فحص المتغيرات المستقلة والتابعة المؤثرة في القيادة الاستراتيجية. أظهرت النتائج أن الممارسة الفعالة للقيادة الاستراتيجية تسهم في مواءمة الاستراتيجية التشغيلية مع الأهداف طويلة الأجل، مما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي. كما أكدت الدراسة أهمية تطوير القدرات القيادية العليا لضمان استدامة التنافسية في صناعة السيارات. وقدمت الدراسة دلالات مهمة للبحوث المستقبلية حول القيادة الاستراتيجية في الصناعات التصنيعية.

دراسة Kefale وآخرون (٢٠٢٠)

استهدفت الدراسة فحص تأثير التوجهات الاستراتيجية المختلفة (السوقية، الريادية، التعليمية، التكنولوجية) في أداء المنظمة، وذلك بالتطبيق على بنك أديس الدولي في إثيوبيا بوصفه اقتصاداً نامياً. استخدمت الدراسة تصميماً تفسيرياً ونهجاً كمياً، حيث تم جمع البيانات من (١٠٥) مستجيباً باستخدام استبانة ذاتية الإدارة. جرى تحليل البيانات باستخدام الإحصاءات الوصفية ومعاملات الارتباط ثم الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضيات. كشفت النتائج عن وجود تأثير إيجابي قوي للتوجهين الريادي والتكنولوجي على أداء المنظمة، في حين لم يظهر للتوجهين السوقي والتعليمي تأثير معنوي. وأشارت الدراسة إلى ضرورة تحقيق التوافق بين الاستراتيجية والهيكل والعمليات والثقافة التنظيمية لتعزيز أثر التوجهات الاستراتيجية. وأوصت بأن تتبنى المؤسسات نهجاً تكاملياً للتوجهات الاستراتيجية بوصفها مصدراً للميزة التنافسية وتحسين الأداء، خاصة في البيئات النامية.

دراسة Adewale & Esther (٢٠١٢)

هدفت الدراسة إلى تحديد محددات أداء الموظفين في جامعة فيندا من خلال تحليل مدى مشاركة أصحاب المصلحة في عملية التخطيط الاستراتيجي. استخدمت الدراسة منهج المسح، وركزت على

كيفية إشراك مختلف أصحاب المصلحة في صياغة الخطة الاستراتيجية وانعكاس ذلك على الأداء المؤسسي. أظهرت النتائج أن عملية التخطيط الاستراتيجي كانت مهيمناً عليها من قبل الإدارة العليا، في حين كان أصحاب المصلحة المتأثرون بالخطة الأقل مشاركة. وقد أدى ضعف المشاركة إلى انخفاض مستويات التحفيز لدى العاملين، وظهر ضعف في الالتزام بتنفيذ الخطة الاستراتيجية. كما بينت النتائج أن محدودية تبني أصحاب المصلحة للخطة انعكست سلباً على مؤشرات الأداء المؤسسي. وأوصت الدراسة بضرورة توسيع دائرة المشاركة الاستراتيجية لضمان رفع مستويات الالتزام وتحسين الأداء التنظيمي.

دراسة (Jaleha & Machuki ٢٠١٨)

تناولت الدراسة الدور الحاسم للقيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء التنظيمي في بيئات الأعمال المعقدة للقرن الحادي والعشرين. هدفت الدراسة إلى مراجعة نقدية للأدبيات للكشف عن العوامل التي قد تعدل أو تتوسط العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء التنظيمي، مثل البيئة الخارجية والتغيير التنظيمي. أظهرت المراجعة أن تأثير القيادة الاستراتيجية في الأداء ليس دائماً مباشراً أو حاسماً، بل قد يتأثر بقيود ظرفية وعوامل سياقية. كما أشارت إلى ندرة الدراسات التجريبية التي اختبرت العلاقات المباشرة وغير المباشرة بصورة متكاملة. وقدمت الدراسة مجموعة افتراضات نظرية تؤكد احتمال توسط التغيير التنظيمي وتعديل البيئة الخارجية لهذه العلاقة. وأوصت بضرورة إجراء دراسات تطبيقية في سياقات مختلفة لسد الفجوة المعرفية القائمة.

دراسة (Ambilichu ٢٠٢٢)

بحثت الدراسة في الدور الوسيط للقدرات الثنائية التنظيمية في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء شركات المحاسبة الصغيرة والمتوسطة في المملكة المتحدة. اعتمدت الدراسة على بيانات من (٣١٥) شركة، واستخدمت نماذج تحليل متقدمة لقياس الأثر المباشر وغير المباشر. أظهرت النتائج وجود تأثير مباشر للقيادة الاستراتيجية على الأداء، مع وجود وساطة جزئية للقدرات الثنائية بنسبة (٥٧.٧٨٪). كما بينت أن الديناميكية البيئية المدركة لم تؤثر في التوجه الثنائي للشركات. وأشارت النتائج أيضاً إلى أن عمر الشركة لا يؤدي بالضرورة إلى انخفاض الأداء بسبب الجمود التنظيمي. وأكدت الدراسة أهمية تنمية القدرات الثنائية كآلية استراتيجية لتعزيز أثر القيادة في الأداء.

دراسة (Strand ٢٠١٤)

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والاستدامة المؤسسية من خلال تحليل ظهور منصب "رئيس الاستدامة" ضمن فرق الإدارة العليا في الشركات الكبرى. اعتمدت الدراسة على إطار القيادة الاستراتيجية والنظرية المؤسسية الجديدة لتحليل أسباب إنشاء هذه المناصب وآثارها

التنظيمية. توصلت الدراسة إلى أن استحداث هذه الوظائف قد يكون استجابة لأزمات شرعية تواجهها الشركات، أو خطوة استباقية لاقتناص فرص خارجية. كما بينت أن وجود هذا المنصب يرتبط بإنشاء هياكل بيروقراطية ومؤشرات أداء خاصة بالاستدامة. وأظهرت النتائج أن ترسيخ الآليات البيروقراطية يساهم في دمج الاستدامة ضمن الممارسات التنظيمية طويلة الأمد. وأكدت الدراسة أهمية الدور الاستراتيجي للإدارة العليا في توجيه مبادرات الاستدامة المؤسسية.

دراسة Mukhezakule (٢٠١٩)

ركزت الدراسة على دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز القدرة التنافسية المستدامة في قطاع الطيران بجنوب أفريقيا. جاءت الدراسة في ظل تحديات تنافسية كبيرة تواجه شركات الطيران الأفريقية وضعف قدرتها على الحفاظ على حصص سوقية عالمية. اعتمدت الدراسة على مراجعة نقدية للأدبيات مع تطوير إطار مفاهيمي يربط بين الاستراتيجية المؤسسية والقيادة الاستراتيجية والأداء التنظيمي المستدام. أظهرت النتائج أن ضعف الممارسات القيادية يمثل أحد العوائق الرئيسة أمام تحقيق الميزة التنافسية. كما أكدت الدراسة الحاجة إلى قادة استراتيجيين قادرين على تصميم وتنفيذ استراتيجيات فعالة. وقدمت الدراسة إطاراً مقترحاً يمكن أن يوجه شركات الطيران نحو تحسين أدائها التنافسي المستدام.

دراسة Kiyak وآخرون (٢٠١١)

هدفت الدراسة إلى تقييم أنماط القيادة الاستراتيجية في تحقيق أداء مالي فعال خلال الأزمات المالية في المستشفيات الخاصة بإسطنبول. استخدمت الدراسة منهجاً نوعياً قائماً على المقابلات المتعمقة وشبه المتعمقة مع خمسة مدراء عامين. أظهرت النتائج تبايناً في أنماط القيادة بين المديرين، حيث جمع بعضهم بين القيادة الأخلاقية والتحويلية بدرجات مرتفعة. كما بينت النتائج أن امتلاك القادة لمزيج من الأنماط القيادية يساهم في تخفيف آثار الأزمات المالية وتحسين الأداء. وأكدت الدراسة أن القيادة الاستراتيجية تمثل عاملاً حاسماً في إدارة الأزمات المالية بكفاءة. وأوصت بتطوير القدرات القيادية العليا في المؤسسات الصحية.

دراسة Kising'u (٢٠١٧)

هدفت الدراسة إلى تقييم دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة في الجامعات الكينية. استخدمت الدراسة تصميماً كمياً مقطوعياً، وشملت عينة من (٢١٥) قائداً أكاديمياً من أصل (٢٨٥). تم تحليل البيانات باستخدام بيرسون والانحدار المتعدد عبر SPSS. أظهرت النتائج وجود دور كبير لتشكيل الثقافة التنظيمية وتطبيق إدارة المعرفة وتعزيز الابتكار في تحقيق

الميزة التنافسية. كما أكدت النتائج أن القيادة الاستراتيجية تسهم بدرجة عالية في بناء القدرة التنافسية للجامعات. وأوصت الدراسة بتبني نهج قيادي شامل يعزز الثقافة التنظيمية الداعمة للتميز.

التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية وجود اهتمام بحثي متزايد بدور القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز القدرات التنافسية والاستدامة المؤسسية، إلا أن هذا الاهتمام تباین من حيث السياقات التطبيقية، والمتغيرات الوسيطة، والمنهجيات المستخدمة، ومستوى التركيز على البيئة العربية والسعودية بشكل خاص.

أولاً: أوجه التشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

تتفق الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات السابقة في التأكيد على الأهمية المحورية للقيادة الاستراتيجية بوصفها مدخلاً أساسياً لتحسين الأداء التنظيمي. فقد أكدت العديد من الدراسات مثل (Rahman et al., 2018)، و(Kising'u, 2017)، و(زين العابدين، ٢٠٢٥)، و(جاسم وقاسم، ٢٠٢٢) وجود علاقة إيجابية ذات دلالة بين القيادة الاستراتيجية ومؤشرات الأداء المختلفة، وهو ما يشكل أساساً نظرياً يدعم فرضيات الدراسة الحالية.

كما تتشابه الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات في اعتمادها على المنظور السلوكي والاستراتيجي للقيادة، الذي يركز على دور القيادات العليا في توجيه الموارد وبناء الثقافة التنظيمية وتحقيق التوافق الاستراتيجي، وهو ما برز في دراسات مثل (Mukhezakule, 2019) و(Strand, 2014) و(Ali & Al Shuwaikhat, 2024).

إضافة إلى ذلك، تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات التي تناولت البيئة العربية والسعودية — مثل (Omira, 2015)، و(Aboudahr, 2022)، و(Alateeg & Alhammadi, 2024) — في أهمية اختبار النماذج القيادية داخل سياق ثقافي وتنظيمي محلي، نظراً لاختلاف البيئات المؤسسية عن السياقات الغربية.

ثانياً: أوجه الاختلاف عن الدراسات السابقة

على الرغم من هذا التقاطع، تظهر الدراسة الحالية عدة نقاط اختلاف جوهرية، من أبرزها:

١. من حيث القطاع التطبيقي

ركزت نسبة كبيرة من الدراسات السابقة على قطاعات محددة مثل: القطاع الحكومي، الجامعات، القطاع الصحي، الطيران، المنظمات غير الربحية والصناعة التحويلية.

في حين أن الدراسات التي تناولت الشركات الخاصة في السعودية ما تزال محدودة نسبياً، خصوصاً في مدينة الرياض بوصفها المركز الاقتصادي الرئيس. ومن ثم تأتي الدراسة الحالية لسد هذا القصور من خلال التركيز على القطاع الخاص.

٢. من حيث المتغيرات المدروسة

اتجهت عدة دراسات إلى إدخال متغيرات وسيطة أو معدلة مثل:

- المناخ التنظيمي (Aboudahr, 2022)
- القدرات الثنائية (Ambilichu, 2022)
- الثقافة التنظيمية (Alateeg & Alhammadi, 2024)
- الالتزام التنظيمي (Omira, 2015)

بينما تتبنى الدراسة الحالية نموذجاً مباشراً يركز على الأثر الكلي للقيادة الاستراتيجية على الأداء التنظيمي في الشركات الخاصة، وهو ما يسمح بقياس العلاقة الأساسية بصورة أوضح في السياق السعودي.

٣. من حيث البيئة الجغرافية

أجريت نسبة معتبرة من الدراسات في بيئات أفريقية، أوروبية وآسيوية أو في منظمات حكومية عربية. في حين أن الدراسات التطبيقية المركزة على الشركات الخاصة بمدينة الرياض تحديداً ما تزال نادرة، رغم خصوصية البيئة الاقتصادية والتنظيمية المرتبطة برؤية السعودية ٢٠٣٠.

٤. من حيث المنهجية وعمق التطبيق

غلب على بعض الدراسات الطابع المفاهيمي أو المراجعات الأدبية (مثل Jaleha & Machuki, 2018؛ Ali, 2022)، بينما تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم اختبار ميداني تطبيقي مباشر يدعم الأدبيات بنتائج كمية حديثة من بيئة الأعمال السعودية.

ثالثاً: الفجوة البحثية

في ضوء التحليل السابق، يمكن تحديد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها فيما يلي:

- فجوة سياقية: رغم وفرة الدراسات حول القيادة الاستراتيجية، إلا أن هناك نقصاً واضحاً في الدراسات التطبيقية التي تناولت أثرها على الأداء التنظيمي في الشركات الخاصة السعودية، وبصورة أكثر تحديداً في مدينة الرياض.

- فجوة قطاعية: تركزت معظم الدراسات السابقة في القطاعات الحكومية أو التعليمية أو الصحية، مقابل محدودية الدراسات التي تستهدف القطاع الخاص، الذي يُعد المحرك الرئيس للاقتصاد في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠.
- فجوة تطبيقية حديثة: بعض الدراسات كانت نظرية أو مراجعات منهجية، بينما تحتاج الأدبيات إلى مزيد من الدراسات الميدانية الكمية الحديثة التي تختبر العلاقة بشكل مباشر في البيئة السعودية المعاصرة.
- فجوة في قياس الأثر المباشر: ركزت عدة دراسات على النماذج الوسيطة والمعقدة، مما أوجد حاجة إلى إعادة اختبار العلاقة المباشرة الأساسية بين القيادة الاستراتيجية والأداء التنظيمي للتحقق من قوتها في سياق الشركات الخاصة.

رابعاً: ما الذي ستضيفه الدراسة الحالية؟

- تتميز الدراسة الحالية بعدة إسهامات متوقعة، من أهمها:
- تقديم دليل ميداني حديث من الشركات الخاصة في مدينة الرياض.
- اختبار العلاقة المباشرة بين القيادة الاستراتيجية والأداء التنظيمي في سياق سعودي معاصر.
- دعم صناع القرار في القطاع الخاص بنتائج تطبيقية قابلة للاستفادة.
- الإسهام في سد النقص في الأدبيات العربية المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية في القطاع الخاص.
- مواءمة نتائج الدراسة مع توجهات رؤية المملكة ٢٠٣٠ نحو رفع كفاءة الأداء المؤسسي.

الإطار النظري

أولاً: القيادة الاستراتيجية

١. مفهوم القيادة الاستراتيجية

تُعد القيادة الاستراتيجية من المفاهيم المحورية في أدبيات الإدارة الاستراتيجية، حيث برزت استجابةً لتعقّد بيئات الأعمال والحاجة إلى قيادات قادرة على الربط بين الرؤية بعيدة المدى والتنفيذ الفعال. القيادة الاستراتيجية: هي القيادة التي يكون لها السبق والقدرة على التخيل والتصور المستقبلي بناء المرونة ودعم الآخرين نحو خلق التغيير الاستراتيجي الضروري والمطلوب في المنظمة (جاد الرب، ٢٠١١: ٤٩)

وعرف (زيد، ٢٠٠٥: ١٤٧) القيادة الاستراتيجية بأنها: عملية التحسين المستمر المتواصل لجميع الوظائف المحورية والخدمية بالمنظمة بهدف تطوير الخدمات المقدمة للمستفيدين من خلال صياغة رؤية استراتيجية عملية وهيكلية سياسة العمل والاندماج وتدريب الآخرين على مواجهة الصعوبات التي تتعلق بحل المشكلات اليومية النابعة من العمل التكيفي والتوليد الجديد للمعرفة.

وعرفها (نجم، ٢٠٠٨: ١٣٥) بأنها: هي أحد الموارد الغير ملموسة الأساسية للمنظمة، والقوة المحركة الأساسية لما ستكون عليه المنظمة، على مستوى صياغة الاستراتيجية ومن ثم ضبط ملائمة عملية التنفيذ للاستراتيجية حسب ظروف المنظمة، إنها تشير إلى كل تلك الأنشطة التي تحدد مسار المنظمة، وتساعد على بقائها في خدمة رسالتها.

ويعرف (Rothaermel , 2015: 35) القيادة الاستراتيجية أنها: سلوكيات وأساليب المديرين التنفيذيين في التأثير على الآخرين لتحقيق رؤية المنظمة ورسالتها.

وعرفها (نادر، وجاسم، ٢٠١٩: ٢٢٩) أنها: القدرة على رسم الرؤية المستقبلية لبلوغ الأهداف والعمل على تحقيقها من خلال الاستعمال الفعال للإمكانات المادية والبشرية المتاحة والتأثير في سلوكيات العاملين وتحفيزهم لتحقيق النتائج المرغوبة للمنظمة.

وعرفها (الياسري، والبعاس، ٢٠٢٠: ٨) أنها: عملية التأثير بالآخرين عن طريق ما يمتلكه القائد من مهارات وسلوكيات لإحداث التغيير الاستراتيجي في المنظمة وتشجيع المرؤوسين على الابتكار والإبداع لتحقيق أهداف المنظمة وخلق ميزة تنافسية لها.

ويتضح من هذا التعريف أن القيادة الاستراتيجية لا تقتصر على الوظائف الإدارية التقليدية، بل تتجاوزها نحو توجيه المنظمة استراتيجياً في بيئات تتسم بعدم التأكد. ويرى W. Glenn Rowe أن القيادة الاستراتيجية تمثل نمطاً قيادياً يجمع بين الرؤية المستقبلية والمرونة التشغيلية بما يحقق التوازن بين متطلبات الحاضر واستحقاقات المستقبل (Rowe, 2001).

ومن منظور نقدي، يمكن القول إن كثيراً من التعريفات المبكرة ركزت على دور القائد الفرد، بينما تميل الأدبيات الحديثة إلى النظر للقيادة الاستراتيجية كقدرة تنظيمية موزعة تتشكل عبر التفاعل بين القيادة العليا والنظم التنظيمية والثقافة المؤسسية، وهو ما يعزز الطابع المنظومي للمفهوم.

خصائص القيادة الاستراتيجية

تشير الأدبيات إلى مجموعة من الخصائص التي تميز القيادة الاستراتيجية عن غيرها من أنماط القيادة، من أبرزها:

■ الرؤية طويلة المدى

- القدرة على إدارة التغيير
- التكامل بين التفكير الاستراتيجي والتنفيذ
- بناء القدرات التنظيمية
- التعامل مع الغموض البيئي

ويؤكد Mahmoud Samimi وزملاؤه أن القيادة الاستراتيجية الفاعلة تتطلب مزيجاً من القدرات المعرفية والسلوكية والتنظيمية التي تمكن القادة من استشراف المستقبل وإعادة تشكيل المنظمة وفق متطلبات البيئة (Samimi et al., 2022).

نقدياً، يلاحظ أن بعض الدراسات تتعامل مع هذه الخصائص بصورة معيارية مثالية، دون مراعاة القيود السياقية التي قد تحد من قدرة القادة على ممارستها، خصوصاً في المنظمات الخاصة التي تواجه ضغوطاً مالية وتشغيلية عالية.

أبعاد القيادة الاستراتيجية

استناداً إلى الأدبيات التطبيقية، يمكن تفكيك القيادة الاستراتيجية إلى مجموعة أبعاد تشغيلية قابلة للقياس، وتتبنى الدراسة الحالية الأبعاد الآتية:

أ) التوجه الاستراتيجي

يقصد به قدرة القيادة على صياغة رؤية واضحة وترجمتها إلى أهداف استراتيجية قابلة للتنفيذ. ويعد هذا البعد حجر الأساس في توجيه المنظمة نحو تحقيق التميز طويل المدى. تحليلياً، تشير الأدبيات إلى أن ضعف التوجه الاستراتيجي يؤدي غالباً إلى فجوة بين التخطيط والتنفيذ، وهي مشكلة متكررة في كثير من المنظمات.

ب) تنمية رأس المال البشري

يركز هذا البعد على استثمار القيادة في تطوير الكفاءات التنظيمية وبناء القدرات المستقبلية. وقد أكدت الدراسات أن المنظمات التي يقودها قادة استراتيجيون تميل إلى تبني ممارسات تعلم تنظيمي أكثر تقدماً.

ج) الثقافة التنظيمية الداعمة للاستراتيجية

تشير إلى قدرة القيادة على تشكيل ثقافة تنظيمية تتلاءم مع التوجهات الاستراتيجية. وهنا يظهر البعد العميق للقيادة الاستراتيجية بوصفها عملية تأثير ثقافي وليس فقط توجيهاً إدارياً.

د) الرقابة الاستراتيجية المتوازنة

تعني متابعة تنفيذ الاستراتيجية باستخدام مؤشرات أداء متوازنة تربط بين النتائج المالية وغير المالية، وهو ما يتسق مع منطق بطاقة الأداء المتوازن.

ثانياً: الأداء المؤسسي

ماهية الأداء ومكوناته الجوهرية

يشكل مفهوم الأداء ركيزة أساسية في أدبيات الإدارة والسلوك التنظيمي، ويتطلب تناوله تحليلاً دقيقاً لجذوره اللغوية ومعناه الاصطلاحي في السياق التنظيمي:

أ) المدلول اللغوي:

لغويًا، يحمل مصطلح "الأداء" في العربية معاني القيام بالشيء، وإنجازه، والوفاء به، كـ "أداء الدين" أو "أداء الصلاة" أو "أداء الشهادة"، وهي جميعاً تشير إلى التنفيذ والإنجاز والوصول. (أرفيس، ٢٠١٨)

أما أصله في اللغة الإنجليزية فهو الفعل (to perform) الذي يفيد الإنجاز أو التأدية أو إتمام عمل أو مهمة ما. (المنهل، ٢٠٠٣، صفحة ٨٩٥)

ب) التعريف الاصطلاحي والأكاديمي:

الأداء في السياق التنظيمي يتجاوز مجرد العمل إلى كونه تنفيذاً منهجياً لعمل أو واجب موكل إلى فرد أو مجموعة. (بدوي و مصطفى ، ١٩٨٤، صفحة ١٦٦) كما يُنظر إليه من زاوية النتائج على أنه حصيلة المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام التنظيمي إلى بلوغها. (محمد ، ١٩٩٨، صفحة ٣)

الأبعاد الأساسية لتقييم الأداء

يُعد الأداء ظاهرة متعددة الأوجه، يمكن تفكيكها إلى مجموعة من الأبعاد أو العناصر التي تشكل مجموعها المقياس الشامل لجودة الإنجاز. وتتمثل أبرز هذه الأبعاد فيما يلي: (أرفيس، ٢٠١٨)

- السلطة المقرونة بالمسؤولية: يشمل هذا البعد منح الصلاحيات الضرورية لإنجاز العمل بعد تحديد المسؤولية، إذ تتضمن السلطة هنا جانبي التمكين (لتنفيذ العمل) والنيابة (عن جهة أعلى).
- جودة ومستوى العمل المنجز (الكيف): ويعكس هذا البعد إدراك الفرد لطبيعة مهامه، وامتلاكه المهارات والرغبة اللازمة للتنفيذ المنظم والدقيق للعمل بأقل قدر من الأخطاء.

- كمية العمل المنجزة (الكم): يُعنى هذا العنصر بحجم المخرجات أو مقدار العمل الذي يتمكن الموظف من إنجازه ضمن الظروف التشغيلية الطبيعية، مع الأخذ في الحسبان سرعة الإنجاز المطلوبة.
- الوثوق والمثابرة (الالتزام السلوكي): ويشتمل على الجدية والتفاني في العمل، والقدرة على تحمل المساءلة، وإنجاز المهام في الأوقات المحددة، إلى جانب مدى حاجة الفرد إلى التوجيه والإرشاد من قبل المشرفين.

الأهمية الاستراتيجية للأداء

يحتل مفهوم الأداء أهمية استراتيجية متزايدة كونه مؤشراً ومعياراً للتقدم على المستويين التنظيمي والوطني. وتتجلى أهمية أداء العاملين في المنظمات على النحو التالي: (أرفيس، ٢٠١٨)

- عامل يعكس الفاعلية التنظيمية: يُعد الأداء الفردي على مختلف المستويات التنظيمية انعكاساً مباشراً لأداء المنظمة ككل، مما يجعل كفاءة العاملين وفاعلية المنظمة عاملاً متلازمان يؤثران إيجاباً على بقائها واستقرارها.
- ركيزة للقرارات الإدارية والتطوير: يوفر الأداء مقياساً لقدرة الفرد الحالية على إنجاز العمل، وقدرته المحتملة على أداء أعمال مختلفة مستقبلاً. وبناءً عليه، يصبح الأداء الفردي الأساس الذي تُبنى عليه العديد من القرارات الإدارية الحيوية مثل النقل، والترقية، والتكوين المهني.
- محفز للارتباط النفسي والمهني: يرتبط الأداء بشكل وثيق مع الأجور والمرتبات، شريطة توفر نظام حوافز عادل وفعال. كما يلبي الأداء المتميز الحاجات الأساسية للفرد كالحاجة إلى الاستقرار الوظيفي وإثبات الذات.
- قاطرة التنمية الشاملة: لا تقتصر أهمية الأداء على مستوى المنظمة فحسب، بل تمتد لتشمل نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة. ويشير الاهتمام بمستوى الأداء على أي مستوى تنظيمي إلى كفاءة وقدرات ودوافع الرؤساء بقدر ما يعكس كفاءة المرؤوسين.

محددات الأداء الرئيسية (العوامل المؤثرة)

نظراً لتعدد العوامل المؤثرة في الأداء وتشابكها، يصعب حصرها، لكن يمكن تصنيفها في ثلاثة مستويات رئيسية: (معمر، ٢٠١٤، الصفحات ٣٤ - ٣٥)

١. المحددات الإدارية والتنظيمية:

- غياب الدقة في تحديد المهام والوصف الوظيفي.
- ضعف أو سوء الإشراف المباشر.
- القصور في برامج التدريب والتكوين.

- نقص الموارد المادية أو عدم توفر الظروف المناسبة للعمل والإنتاج.

٢. المحددات البيئية الخارجية:

- الصراع القيمي والاتجاهي بين ما يحمله الموظف وما يسود في المجتمع.
- الظروف الاقتصادية العامة ومناخ سوق العمل.
- الأطر التشريعية والقرارات الحكومية المنظمة للعمل.
- السياسات النقابية والاضطراب السياسي المحتمل.

٣. المحددات المرتبطة بالموظف (العوامل الفردية):

- مستوى التأهيل العلمي والخبرة الشخصية للفرد.
- مدى التوافق بين مؤهلات الفرد ومتطلبات المنصب الذي يشغله.
- مناخ العلاقات السائد بين زملاء العمل والمشرفين.

مؤشرات الأداء المؤسسي

يشمل الأداء المؤسسي مجموعة من المؤشرات التي يمكن قياسها وتحليلها لتقييم فعالية المؤسسة، ومن أهمها:

- الأداء المالي: يعكس القدرة على استخدام الموارد المالية بكفاءة لتحقيق النمو وزيادة الأرباح.
- الأداء التشغيلي: يقيس الكفاءة في إدارة الموارد والإنتاجية وجودة الخدمات أو المنتجات.
- الفعالية التنظيمية: تعكس مدى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها والتكيف مع التغيرات البيئية والمنافسة. (نوية، ٢٠١٩)

ويشير الباحثون إلى أن هذه المؤشرات يجب أن تكون مترابطة مع ممارسات القيادة التحويلية، حيث يسهم التحفيز والتوجيه الفردي والابتكار في تحسين الأداء في كل بعد من هذه الأبعاد.

وعليه نلاحظ أن العلاقة بين القيادة التحويلية ومؤشرات الأداء التنظيمي تظهر أن تحسين أي بعد من أبعاد الأداء يتطلب تدخلاً قيادياً واعياً ومدروساً، يركز على تطوير الموارد البشرية وتحفيزها نحو الإنجاز.

خصائص قياس وتقييم الأداء المؤسسي

عملية قياس الأداء التنظيمي تعتمد على معايير واضحة وموضوعية، تشمل متابعة الأداء بشكل دوري، وتحديد نقاط القوة والضعف، وتقديم التدريب والإرشاد، وكذلك اتخاذ قرارات استراتيجية تتعلق بالمكافآت والترقيات. (الحربي، ١٩٩٥، صفحة ٨١)

وتشمل مؤشرات القياس الحديثة:

- **الرضا الوظيفي:** يعكس مشاعر الموظفين تجاه بيئة العمل ويؤثر على التزامهم بالأداء. (ابو زيادة، ٢٠١١، صفحة ٨٨٩)
- **الالتزام التنظيمي:** يعكس ولاء الموظف واستمراريته، مما ينعكس على حضورهم اليومي ومهاراتهم الإنتاجية.
- **مهارات التفكير الابتكاري:** تعزز القدرة على إيجاد حلول مبتكرة لتحسين الأداء.
- **السلوكيات الإضافية:** مثل المبادرات الطوعية التي يقوم بها الموظف لتعزيز الأداء التنظيمي. (ابو زيادة، ٢٠١١، صفحة ٨٩٠)

ثالثاً: العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي

١. الأساس النظري للعلاقة

تستند العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي إلى عدة مداخل نظرية، أبرزها:

✓ نظرية الموارد والقدرات (RBV)

✓ نظرية القيادة التحويلية المتقدمة

✓ مدخل القدرات الديناميكية

وتتقترح هذه المداخل أن القيادة الاستراتيجية تمثل مورداً تنظيمياً نادراً يصعب تقليده، ومن ثم فهي قادرة على توليد أداء متفوق ومستدام.

٢. الأدلة التجريبية

تشير غالبية الدراسات التجريبية إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الاستراتيجية والأداء التنظيمي. فقد وجد (Strand, 2014) أن القيادات التي تمارس أدواراً استراتيجية تحقق مستويات أعلى من التنافسية.

كما توصلت دراسة Abdulla Almatrooshi وزملائه إلى وجود تأثير معنوي للأنماط القيادية المتقدمة في تحسين الأداء المؤسسي في منظمات القطاع الخاص. (Almatrooshi, 2016)

٣. التحليل النقدي والفجوة النظرية

على الرغم من تراكم الأدلة، يمكن تسجيل الملاحظات النقدية الآتية:

- تركّز كثير من الدراسات على البيئات الغربية مع محدودية في السياقات العربية.
- وجود تباين في نماذج قياس القيادة الاستراتيجية.
- ندرة الدراسات الميدانية في القطاع الخاص بمدينة الرياض.

- ضعف الربط التحليلي بين أبعاد القيادة الاستراتيجية ومكونات الأداء المؤسسي المتعددة. ومن ثم، تسعى الدراسة الحالية إلى معالجة هذه الفجوات من خلال نموذج تحليلي متكامل واختبار ميداني مباشر في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

المنهجية وطرق البحث

من أجل تحقيق أهداف الدراسة الحالية والكشف عن أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء التنظيمي في الشركات الخاصة بمدينة الرياض، سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه من أكثر المناهج ملاءمة للدراسات الإدارية التطبيقية. ويستند الجانب الوصفي إلى رصد واقع ممارسات القيادة الاستراتيجية ومستوى الأداء التنظيمي كما هو قائم في الشركات محل الدراسة، من خلال جمع البيانات الميدانية من أفراد العينة. أما الجانب التحليلي فيُعنى باختبار طبيعة العلاقة التأثيرية بين متغيرات الدراسة، وتحليل مدى إسهام أبعاد القيادة الاستراتيجية في تفسير التباين في مستويات الأداء التنظيمي.

ويتميز هذا المنهج بقدرته على الجمع بين التشخيص الكمي والتحليل التفسيري، مما يجعله مناسباً لدراسة الظواهر التنظيمية المعقدة التي تتداخل فيها الأبعاد السلوكية والاستراتيجية، وهو ما يتفق مع طبيعة الدراسة الحالية وأهدافها التطبيقية.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات الإدارية والعاملين في المستويات الإدارية (العليا والوسطى والإشرافية) في الشركات الخاصة بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية. وقد تم اختيار هذه الفئة لكونها الأكثر ارتباطاً بممارسات القيادة الاستراتيجية، والأقدر على تقييم مستوى الأداء التنظيمي داخل منظماتهم، بحكم مشاركتهم المباشرة في عمليات التخطيط والتنفيذ والمتابعة.

ويتميز مجتمع الدراسة بالتنوع من حيث القطاعات الاقتصادية التي تنتمي إليها الشركات الخاصة (مثل قطاع الإنشاءات، وتقنية المعلومات، والخدمات، والصناعة، والتجارة)، وهو ما يعكس تعددية البيئات التنظيمية وأنماط القيادة داخل القطاع الخاص. ويُعد هذا التنوع عاملاً مهماً يعزز من ثراء البيانات ويزيد من القدرة التفسيرية للدراسة.

كما تم التركيز على مدينة الرياض لكونها تمثل المركز الاقتصادي والإداري الأبرز في المملكة، وتضم كثافة عالية من الشركات الخاصة بمختلف أحجامها وأنشطتها، الأمر الذي يجعلها بيئة مناسبة لدراسة ممارسات القيادة الاستراتيجية وانعكاساتها على الأداء التنظيمي في سياق تنافسي متقدم.

عينة الدراسة

نظراً لصعوبة حصر جميع مفردات مجتمع الدراسة والوصول إليهم بصورة شاملة، فقد اعتمدت الدراسة على أسلوب العينة العشوائية البسيطة لاختيار عينة ممثلة من العاملين في المستويات الإدارية بالشركات الخاصة بمدينة الرياض.

وقد روعي عند اختيار أفراد العينة مجموعة من الضوابط المنهجية لضمان جودة البيانات، تمثلت فيما يلي:

- أن يكون المشارك يشغل وظيفة إدارية (علياً أو وسطى أو إشرافية) أو ما يعادلها.
- أن يكون يعمل في شركة من شركات القطاع الخاص داخل مدينة الرياض.
- أن تكون لديه خبرة عملية كافية تمكنه من الحكم على ممارسات القيادة الاستراتيجية ومستوى الأداء التنظيمي في منظمته.
- أن يكون مشاركاً بصورة مباشرة أو غير مباشرة في عمليات التخطيط أو التنفيذ أو التقييم التنظيمي.

ويسهم الالتزام بهذه المعايير في تعزيز صدق الاستجابات وموثوقية النتائج.

حجم العينة

تم تحديد حجم العينة بطريقة علمية منهجية استناداً إلى معادلة Krejcie and Morgan (١٩٧٠) لتحديد حجم العينات في الدراسات الوصفية، وبمستوى ثقة (٩٥٪) وهامش خطأ (٥٪). وبناءً على ذلك، فقد تم اعتماد حجم عينة قدره: (٣٨٤) مفردة

ويُعد هذا الحجم مناسباً إحصائياً لتمثيل مجتمع الدراسة الكبير في القطاع الخاص بمدينة الرياض، كما يوفر قوة تفسيرية كافية لاختبار فرضيات الدراسة باستخدام أساليب التحليل المتقدم.

ومن المتوقع توزيع عدد أكبر من الاستبانات تحسباً للاستبانات غير الصالحة للتحليل، على أن يتم اعتماد (٣٨٤) استبانة مكتملة وصالحة للتحليل الإحصائي.

مصادر جمع البيانات

أولاً: المصادر الثانوية

تمثلت المصادر الثانوية في مراجعة الأدبيات ذات الصلة بموضوع الدراسة، وشملت:

- الكتب العلمية المتخصصة في القيادة الاستراتيجية والأداء التنظيمي.
- الدوريات العلمية المحكمة.

- الرسائل الجامعية السابقة.
- التقارير المهنية ذات العلاقة.
- قواعد البيانات العلمية ومواقع الإنترنت الأكاديمية.

وقد أسهمت هذه المصادر في بناء الإطار النظري وصياغة فرضيات الدراسة وتطوير أداة القياس.

ثانياً: المصادر الأولية

تمثلت المصادر الأولية في الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات الميدانية من عينة الدراسة. وقد تم تصميم الاستبانة بالاستناد إلى المقاييس المعتمدة في الأدبيات، ثم تحكيمها علمياً قبل توزيعها.

وسيتم تحويل الاستبانة إلى صيغة إلكترونية باستخدام Google Forms، ومن ثم توزيعها على أفراد العينة المستهدفة عبر القنوات المهنية المناسبة لضمان الوصول إلى الفئة المستهدفة بكفاءة.

أداة الدراسة

سيتم استخدام الاستبانة أداة رئيسة للكشف عن أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء التنظيمي في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

وقد تم بناء الاستبانة بحيث تتكون من المحاور الرئيسة الآتية:

محور القيادة الاستراتيجية بأبعادها المعتمدة في الدراسة.

محور الأداء التنظيمي متعدد الأبعاد.

البيانات الديموغرافية للمستجيبين.

وقد تم قياس فقرات الاستبانة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة الموافقة.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على دراسة أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء التنظيمي.

الحدود المكانية: الشركات الخاصة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: سيتم تنفيذ الدراسة الميدانية خلال عام ٢٠٢٦م.

الحدود البشرية: العاملون في المستويات الإدارية بالشركات الخاصة بمدينة الرياض.

التحليل الإحصائي المستخدم:

١. اختبارات الثبات والمصدقية لأداة الدراسة (الاستبيان):

- ❖ استخدام معامل الارتباط لمعرفة مدى قوة العلاقة بين فقرات أسئلة الاستبانة والمتغير التي تنتمي اليه الفقرة.
- ❖ اختبار ألفا كرو نباخ Cronbach's Alpha لمعرفة ثبات أداة الدراسة ومدى مصداقية آراء العينة على مستوى المتغيرات الرئيسية.

٢. الأساليب الإحصائية المتعلقة بوصف نتائج متغيرات ومحاور وفقرات الدراسة:

- ✓ التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة.
 - ✓ المتوسط الحسابي والوزن النسبي ودرجة الموافقة.
 - ✓ الانحراف المعياري لمعرفة مدى انحراف إجابات العينة عن المتوسط.
- ### ٣. الأساليب الإحصائية المتعلقة باختبار الفرضيات:

- ❖ معامل الارتباط لمعرفة الارتباط بين محاور الدراسة
- ❖ اختبار الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

المراجع العربية

- احمد زكي بدوي، و محمد كمال مصطفى . (١٩٨٤). معجم مصطلحات القوى العاملة. الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- الجفري، د. م. م. ع. (٢٠٢٤). أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في تحقيق النجاح الاستراتيجي — دراسة حالة الشركة الوطنية لصوامع الغلال المحدودة. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، ٥(٢)، ٤٣٨-٤٦٧. <https://doi.org/10.53796/hnsj52/30>
- أرفيس، د. م. (٢٠١٨). الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة—دراسة نظرية-. مجلة التغير الاجتماعي، ٣(٢)، ٤٧٧-٤٩٨.
- الياسري، والعباس، (٢٠٢٠)، "تأثير القيادة الاستراتيجية في تحقيق الأداء المتميز"، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد ١٦، العدد ٦٣ .
- جاسم، ع. م.، & قاسم، ه. ع. (٢٠٢٢). دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء المنظمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من ضباط مديرية قسم تحقيق الأدلة الجنائية / بابل. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، ١٤(٠٠٤)، ١٤٠-١٦٢.
- حمزة، ز. ا.، & الكلابي، ن. ع. ا. ع. (٢٠٢٤). تأثير القيادة الاستراتيجية في تطوير الأداء الوظيفي للموارد البشرية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ٤٩(١٤٤)، ١٤-٢٤. <https://doi.org/10.31272/jae.i144.1234>
- خديجة احمد الحربي. (١٩٩٥). التطوير التنظيمي وأثره على كفاءة الأداء في المنظمة، دراسة تطبيقية على أمانة مدينة جدة، . جدة: رسالة ماجستير بالعلوم الإدارية غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز.
- زكي ابو زيادة. (٢٠١١). أثر تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة على الأداء التنظيمي دراسة تطبيقية في عينة من المصارف التجارية. مجلة جامعة النجاح للابحاث.
- زين العابدين، ه. (٢٠٢٥). أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة بالرياض *Midocean Journal for Research and Studies*, 1(2). <https://doi.org/10.71335/1t0sf160>
- سلمان، ف. ح.، & الناصري، ط. ك. (٢٠١٦). ريادة المنظمات في اطار ممارسات القيادة الاستراتيجية بحث ميداني في وزارة النفط - شركة المشاريع النفطية *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 22(87), 191-191. <https://doi.org/10.33095/jeas.v22i87.723>

سليمان, ر. إ. ع. (٢٠٢٣). التقييم أثر القيادة الاستراتيجية على نجاح المؤسسات: شركة المدار الجديد ليبيا. مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية, ٠٠٣ (٠١٣), ٣٧٤٣-٣٨٠٥.

سهيل ادريس المنهل. (٢٠٠٣). قاموس فرنسي عربي. بيروت: دار الآداب.
شافي, ا. ع. (٢٠١٨). دور القيادة الاستراتيجية في دعم الأداء المؤسسي: دراسة علمية بالتطبيق على جامعة شقراء وكلياتها. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية, ٠١٩ (٠٠١), ٢١٣-٢٥٦.

عبد السلام منير. (٢٠٢٣). أثر القيادة الإستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي دراسة حالة بالمعهد التقني لتنمية الزراعة الصحراوية عين بن النوي -بسكرة- <http://archives.univ-biskra.dz:80/handle/123456789/28780>

علي, غ. ع. (٢٠٢٢). دليل القيادة الاستراتيجية في المؤسسات المعاصرة. إدارة الاعمال, ٠٠٠ (١٧٧), ١٠-١٤.

فيصل, م. ز. (٢٠١٧). القيادة الإستراتيجية ودورها في تفعيل الأداء المنظمي دراسة تحليلية. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 23(95), 255-255.

<https://doi.org/10.33095/jeas.v23i95.388>

محمود, ح., & حمور, أ. (٢٠١٧). أثر ممارسات القيادة الإستراتيجية في الإبداع والتميز المنظمي في المستشفيات الخاصة الأردنية. معارف, ١٢ (٢٣), ٤٩٨-٥١٨.

ناصر, ع. م. ع. (٢٠٢١). & Nasser, I. M. O. (2021)., الرشاقة الاستراتيجية وأثرها على أداء الشركات الخاصة في الضفة الغربية. (التطبيق على شركات التامين) [جامعة القدس].

<https://dspace.alquds.edu/handle/20.500.12213/7646>

نوية, م. (٢٠١٩). القيادة التحويلية وعلاقتها بالأداء التنظيمي دراسة حالة [Thesis, جامعة غرداية/كلية العلوم الإقتصادية، التجارية وعلوم التسيير]. <https://dspace.univ-ghardaia.edu.dz/xmlui/handle/123456789/3803>

عبد المحسن توفيق محمد . (١٩٩٨). تقييم الأداء. القاهرة، مصر: دار النهضة العربية - مطبعة الإخوة الأشقاء للطباعة.

وسام سليمان معمر. (٢٠١٤). علاقة إدارة الجودة الشاملة بأداء الموظفين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم الإدارية.

المراجع الأجنبية

- Adewale, A. R., & Esther, M. M. (2012). The Relationship Between Stakeholders Involvement in Strategic Planning and Organisations Performance A Study of The University of Venda. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 11(11), 1175. <https://doi.org/10.19030/iber.v11i11.7366>
- Alateeg, S., & Alhammadi, A. (2024). *The Impact of Organizational Culture on Organizational Innovation with mediation role of Strategic Leadership in Saudi Arabia*.
- Al-Dhamari, M., Al-Sanabani, T., & Aldilami, A. (2025). The mediating role of organizational climate in the relationship between strategic leadership and institutional performance. *Multidisciplinary Reviews*, 9(4), 2026185. <https://doi.org/10.31893/multirev.2026185>
- Al-Husseini, S., & Elbeltagi, I. (2016). Transformational leadership and innovation: A comparison study between Iraq's public and private higher education. *Studies in Higher Education*, 41(1), 159–181. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.927848>
- Ali, S., & Al Shuwaikhat, S. (2024). *The Impact of Strategic Leadership and Its Role in Achieving Sustainable Development within Economic Institutions in the Kingdom of Saudi Arabia*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14492.46727>
- Almatrooshi, B., Singh, S. K., & Farouk, S. (2016). Determinants of organizational performance: A proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 844–859. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0038>
- Alshammari, M., & Ali, D. (2025). The Impact of Strategic Leadership on the Management of Non-Profit Organizations Performance: A Systematic Review. *Journal of Reproducible Research*, 1, 402–414.
- Ambilichu, C. (2022). Strategic Leadership, Ambidexterity and Firm performance. *Strategic Leadership*.
- Bagader, A., & Sultan, B. (2022). A Review on Implementation of Strategic Management in Saudi Arabia Construction Companies Towards Achieving Sustainable Development Goals. *Journal of Civil Engineering Research & Technology*, 1–9. [https://doi.org/10.47363/JCERT/2022\(4\)127](https://doi.org/10.47363/JCERT/2022(4)127)
- Dahri, A. S., MadihaRIAZ, Amin, S., & Waseem, M. (2019). Effect of Strategic Leadership on Organizational Performance through Knowledge Management. *Journal of Managerial Sciences*, 13(2), 56.
- Fraihat, B. A. M., Bataineh, M. T., Taha, I. B., & Mbeadeen, B. A. (2023). *The Role of Strategic Management in Enhancing Competitive Advantage and Firm Performance in The Jordanian Telecom Industry*.
- Gusmão, F. D., Christiananta, B., & Ellitan, L. (2018). The Influence of Strategic Leadership and Organizational Learning on Organizational Performance with Organizational Citizenship Behavior as an Intervening Variable. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 6(04). <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v6i4.sh06>

- Jaleha, A. A., & Machuki, V. N. (2018). Strategic Leadership and Organizational Performance: A Critical Review of Literature. *European Scientific Journal ESJ*, 14(35). <https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n35p124>
- Juntunen, A. (2015). *Linking Strategy and Performance Management – Case: Ministry of the Interior*.
- Kefale, E., Bogale, M., & Mekonnen, W. (2020). *Effect of Strategic Orientations on Organizational Performance: Evidence from Top Management of a Private Bank in Ethiopia*. 13–28.
- Kising'u, T. M. (2017). *Role of Strategic Leadership for Sustainable Competitive Advantage in Kenyan Public and Private Universities* [Thesis, JKUAT-COHRED]. <http://localhost/xmlui/handle/123456789/3426>
- Kitonga, D. M., Bichanga, W. O., & Muema, B. K. (2016). *Strategic Leadership and Organizational Performance in Not-For-Profit Organizations in Nairobi County in Kenya*. <https://hdl.handle.net/20.500.12342/917>
- Kıyak, M., Bozaykut, T., Güngör, P., & Aktas, E. (2011). Strategic Leadership Styles and Organizational Financial Performance: A Qualitative Study on Private Hospitals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 1521–1529. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.090>
- Kong, H., Basit, A., & Hassan, Z. (2018). *The Impact of Strategic Leadership on Organizational Performance of Small Medium Enterprises (SME) in Malaysia* Article info. 3, 154–166.
- Mukhezekule, M. (2019). The Relationship between Corporate Strategy, Strategic Leadership and Sustainable Organisational Performance: Proposing a Conceptual Framework for the South African Aviation Industry. *Tourism and Leisure*, 8.
- Omira, O. D. B. (2015). *THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLES AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE OF THE PUBLIC SECTOR IN SAUDI ARABIA*.
- Rahman, N. R. A., Othman, M. Z. F., Ab Yajid, M. S., Rahman, S. F. A., Yaakob, A. M., Masri, R., Ramli, S., & Ibrahim, Z. (2018). Impact of strategic leadership on organizational performance, strategic orientation and operational strategy. *Management Science Letters*, 1387–1398. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.9.006>
- Rasha Rashad Samaraddin, S. M. A. (2020). The impact of strategic leadership on achieving organizational excellence - A Field Study on the Ministry of Commerce and Investment in the Governorate of Jeddah 4(7). <https://doi.org/10.26389/ajsrp.c241219>
- Strand, R. (2014). Strategic Leadership of Corporate Sustainability. *Journal of Business Ethics*, 123(4), 687–706. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-2017-3>

Midocean University
College of Management
Master/ Project Management



The Impact of Strategic Leadership on "
Organizational Performance in Private Companies in
"Riyadh

Prepared by:

Abdullah Ali Mohammed Al-Shehri

Supervised by:

Dr. Faisal Abdul Hamid Mohammed

Dr. Fayez Ali Jarad

Year:2026