

دور القيادة الاستراتيجية في تحسين أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض

إعداد الطالب/محمد محجوب عثمان احمد

الرقم الجامعي/ 261001971

إشراف/

د. فايز جراد

ا.د. الفيصل عبد الحميد محمد

العام الدراسي

2026

قائمة المحتويات

3.....	المقدمة
5.....	مشكلة الدراسة
6.....	أهمية الدراسة
8.....	أهداف الدراسة
8.....	تساؤلات الدراسة
9.....	فرضيات الدراسة
9.....	الدراسات السابقة
15.....	المنطلقات النظرية للدراسة
19.....	المنهجية وطرق البحث
21.....	أدوات الدراسة
22.....	حدود الدراسة
23.....	المراجع

المقدمة

تشكل القيادة الاستراتيجية من أهم المرتكزات الإدارية التي تعتمد عليها المنظمات المعاصرة لتحقيق التميز المؤسسي وضمان الاستدامة في بيئة أعمال تتسم بالتغير المستمر والمنافسة المتزايدة. فلم يعد نجاح المؤسسات يعتمد فقط على امتلاك الموارد المادية أو التقنية، بل أصبح مرتبطاً بقدرة القيادات الإدارية على استشراف المستقبل، وصياغة الرؤى الاستراتيجية، واتخاذ القرارات الفعالة التي تمكن المنظمة من التكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية وتحويل التحديات إلى فرص للنمو والتطور. ومن هذا المنطلق، أصبحت القيادة الاستراتيجية أحد أهم العوامل المؤثرة في رفع كفاءة الأداء المؤسسي، وتعزيز القدرة التنافسية، وتحقيق الأهداف طويلة المدى، وذلك من خلال توجيه الموارد البشرية والمادية نحو تحقيق رؤية المنظمة ورسالتها بكفاءة وفاعلية (Subramanian، 2024).

وتشهد الشركات الهندسية بوجه خاص تحديات متزايدة نتيجة التطورات المتسارعة في مجالات الهندسة والتكنولوجيا، والاعتماد المتنامي على الحلول الرقمية، إلى جانب ارتفاع مستوى المنافسة في تنفيذ المشروعات الكبرى، خاصة في المملكة العربية السعودية التي تشهد نهضة تنموية غير مسبوقة في ظل رؤية المملكة 2030، والتي أسهمت في زيادة حجم المشروعات الهندسية والبنية التحتية، مما فرض على الشركات الهندسية ضرورة تطوير أنماط القيادة لديها بما يواكب هذه المتغيرات. وأصبحت القيادة الاستراتيجية مطلباً أساسياً لضمان نجاح هذه الشركات في إدارة مواردها، وتعزيز الابتكار، وتحقيق جودة الأداء، وتحسين الإنتاجية، ورفع كفاءة تنفيذ المشروعات وفق أعلى المعايير العالمية (Hajj، 2025).

وتنبع أهمية القيادة الاستراتيجية من كونها عملية متكاملة تشمل تحديد الاتجاه المستقبلي للمنظمة، وتحليل البيئة الداخلية والخارجية، واستثمار الفرص، والحد من المخاطر، بالإضافة إلى بناء ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع والتطوير المستمر. كما تسهم القيادة الاستراتيجية في إيجاد بيئة عمل قائمة على المشاركة والتمكين، وتشجيع العاملين على الابتكار وتحمل المسؤولية، وهو ما ينعكس بصورة مباشرة على تحسين الأداء المؤسسي من خلال رفع مستويات الكفاءة التشغيلية، وتحسين جودة الخدمات، وتسريع إنجاز الأعمال، وتعزيز رضا العملاء، وزيادة القدرة على المنافسة في الأسواق المحلية والإقليمية (Nwulu، 2022).

وفي قطاع الشركات الهندسية، تزداد الحاجة إلى القيادة الاستراتيجية نظراً لطبيعة هذا القطاع الذي يعتمد على إدارة المشروعات المعقدة، والتنسيق بين فرق عمل متعددة التخصصات، والتعامل مع متطلبات فنية وإدارية

ومالية متغيرة باستمرار. كما تواجه هذه الشركات تحديات تتعلق بإدارة الوقت، وضبط التكاليف، وتحقيق الجودة، والالتزام بالمعايير الفنية، الأمر الذي يتطلب وجود قيادات تمتلك رؤية استراتيجية قادرة على اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب، وإدارة المخاطر بكفاءة، وتوجيه الموارد نحو تحقيق أفضل النتائج الممكنة. ومن ثم، فإن القيادة الاستراتيجية تمثل عنصرًا حاسمًا في نجاح الشركات الهندسية واستمرارها وتحقيقها لمعدلات أداء مرتفعة (Cosa، 2024).

وتعد مدينة الرياض من أكثر المدن السعودية نموًا في قطاع المشروعات الهندسية، حيث تضم عددًا كبيرًا من الشركات الهندسية العاملة في مجالات التصميم والاستشارات والإشراف والتنفيذ، والتي تشارك في تنفيذ العديد من المشروعات الوطنية الكبرى في مجالات الإسكان، والنقل، والبنية التحتية، والطاقة، والمدن الذكية. وقد أدى هذا التوسع إلى زيادة متطلبات الكفاءة الإدارية والقيادية داخل تلك الشركات، وأصبح تحسين الأداء المؤسسي ضرورة استراتيجية لضمان استمرارية النجاح وتحقيق الأهداف التنموية للمملكة. ولذلك فإن دراسة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتحسين أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض تمثل موضوعًا ذا أهمية علمية وعملية، لما يمكن أن تسهم به من نتائج تساعد القيادات الإدارية وصناع القرار على تطوير الممارسات القيادية بما يعزز كفاءة الأداء ويرفع مستوى الإنجاز المؤسسي (Laguna، 2025).

كما أن الأداء المؤسسي يمثل أحد أهم المؤشرات التي تُقاس من خلالها قدرة الشركات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية، ويشمل العديد من الأبعاد مثل الكفاءة التشغيلية، والفعالية التنظيمية، وجودة الخدمات، والإنتاجية، والابتكار، والقدرة على الاستجابة للتغيرات البيئية. ويُنظر إلى تحسين الأداء باعتباره عملية مستمرة تتطلب تكامل مختلف الوظائف الإدارية، وفي مقدمتها القيادة الاستراتيجية التي تعمل على توحيد الجهود، وتحفيز العاملين، وتعزيز العمل الجماعي، وتطوير القدرات التنظيمية، بما يسهم في تحقيق مستويات أعلى من الأداء والتميز المؤسسي (Monferdini، 2024).

يحظى موضوع القيادة الاستراتيجية باهتمام متزايد في الأدبيات الإدارية الحديثة، نظرًا لارتباطه الوثيق بمختلف مؤشرات النجاح التنظيمي، إلا أن الدراسات التطبيقية التي تناولت هذا الموضوع في قطاع الشركات الهندسية داخل المملكة العربية السعودية لا تزال بحاجة إلى المزيد من البحث والتحليل، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية والتنظيمية التي يشهدها القطاع الهندسي. ومن ثم، تأتي هذه الدراسة لتسهم في سد جانب من هذه الفجوة العلمية،

من خلال تحليل دور القيادة الاستراتيجية في تحسين أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض، وقياس طبيعة العلاقة بين ممارسات القيادة الاستراتيجية ومستوى الأداء المؤسسي، بما يوفر إطارًا علميًا يمكن الاستفادة منه في تطوير السياسات الإدارية وتعزيز فعالية القيادة داخل الشركات الهندسية (Pan، 2025).

تسعى هذه الدراسة إلى تقديم معالجة علمية متكاملة لموضوع القيادة الاستراتيجية بوصفها متغيرًا إداريًا مؤثرًا في تحسين أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض، وذلك من خلال استعراض المفاهيم والنظريات المرتبطة بالقيادة الاستراتيجية، وتحليل أبعادها وممارساتها، وبيان انعكاساتها على الأداء المؤسسي، بما يسهم في تقديم نتائج وتوصيات عملية تدعم تطوير القيادات الإدارية، وتعزز قدرة الشركات الهندسية على تحقيق التميز المؤسسي والاستدامة، والمساهمة بفاعلية في دعم أهداف التنمية الوطنية ورؤية المملكة العربية السعودية 2030.

مشكلة الدراسة

تواجه الشركات الهندسية في مدينة الرياض بيئة عمل تتسم بدرجة عالية من التعقيد والتنافسية، في ظل التوسع المستمر في المشروعات الهندسية والإنشائية التي تشهدها المملكة العربية السعودية، وما يصاحبها من متطلبات متزايدة تتعلق برفع مستويات الجودة، وتسريع وتيرة الإنجاز، وترشيد التكاليف، وتعزيز الابتكار، وتحقيق الاستدامة المؤسسية. وقد أدى هذا الواقع إلى زيادة الحاجة إلى قيادات تمتلك رؤية استراتيجية قادرة على استشراف المستقبل، وإدارة الموارد بكفاءة، والتعامل مع المتغيرات البيئية والتقنية والتنظيمية بمرونة وفاعلية. إلا أن العديد من الشركات الهندسية لا تزال تواجه تحديات في تبني ممارسات القيادة الاستراتيجية بصورة متكاملة، الأمر الذي قد ينعكس سلبيًا على مستوى الأداء المؤسسي، ويحد من قدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية ومواكبة المتطلبات المتسارعة لسوق العمل.

وتتمثل مشكلة الدراسة الرئيسية في وجود تفاوت بين الشركات الهندسية في مستوى تطبيق ممارسات القيادة الاستراتيجية، وما يترتب على ذلك من اختلافات في مستوى الأداء المؤسسي، حيث تشير الممارسات الإدارية إلى أن بعض الشركات تحقق مستويات مرتفعة من الكفاءة والإنتاجية والابتكار بفضل امتلاكها قيادات استراتيجية قادرة على التخطيط والتوجيه واتخاذ القرارات الفاعلة، في حين تعاني شركات أخرى من ضعف في الأداء نتيجة غياب الرؤية المستقبلية، أو محدودية مشاركة العاملين في صنع القرار، أو ضعف القدرة على إدارة التغيير واستثمار الموارد المتاحة

بالشكل الأمثل. ويثير هذا الواقع الحاجة إلى دراسة طبيعة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتحسين أداء الشركات الهندسية، والتعرف على مدى إسهام القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء داخل هذا القطاع الحيوي.

كما تتعاطم أهمية تناول هذه المشكلة في ضوء التحولات الاقتصادية والتنموية التي تشهدها المملكة، والتي تفرض على الشركات الهندسية تطوير أنظمتها الإدارية وأساليبها القيادية لضمان تحقيق مستويات عالية من الكفاءة والقدرة التنافسية. ومن ثم فإن عدم وضوح الدور الحقيقي الذي تؤديه القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء داخل الشركات الهندسية يمثل فجوة معرفية وتطبيقية تستدعي الدراسة والتحليل، بما يسهم في تقديم نتائج علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير الممارسات القيادية وتحسين الأداء المؤسسي (Alyamani, 2025).

بناءً على مشكلة الدراسة السابقة، يتمثل السؤال الرئيسي للدراسة فيما يأتي: ما دور القيادة الاستراتيجية في

تحسين أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض؟

أهمية الدراسة

- الأهمية العلمية

تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية من أهمية موضوع القيادة الاستراتيجية باعتباره أحد الموضوعات الحديثة التي حظيت باهتمام واسع في الأدبيات الإدارية المعاصرة، نظرًا لما تمثله القيادة الاستراتيجية من دور محوري في توجيه المنظمات نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وتعزيز قدرتها على مواجهة المتغيرات البيئية والتنافسية. كما أن الربط بين القيادة الاستراتيجية وتحسين أداء الشركات الهندسية يمثل مجالًا علميًا يسهم في توسيع المعرفة المتعلقة بالعوامل المؤثرة في الأداء المؤسسي داخل القطاعات الهندسية، خاصة في البيئة السعودية التي تشهد تحولات اقتصادية وتنموية متسارعة.

وتبرز الأهمية العلمية أيضًا في أن الدراسة تقدم إطارًا نظريًا متكاملًا يجمع بين المفاهيم والنظريات الحديثة المرتبطة بالقيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي، مع توضيح طبيعة العلاقة بينهما في سياق الشركات الهندسية بمدينة الرياض. كما تسهم في إثراء المكتبة العربية بالدراسات التي تتناول هذا الموضوع، في ظل محدودية الدراسات التطبيقية التي ركزت على القطاع الهندسي في المملكة العربية السعودية، الأمر الذي يجعل نتائج الدراسة إضافة علمية يمكن أن يعتمد عليها الباحثون في إجراء دراسات مستقبلية تتناول متغيرات أخرى مرتبطة بالقيادة والأداء المؤسسي.

وتتمثل الأهمية العلمية كذلك في إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير النماذج النظرية المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية، وفهم الآليات التي تؤثر من خلالها الممارسات القيادية في تحسين الأداء، بما يساعد على بناء قاعدة معرفية أكثر عمقاً حول هذا المجال، ويسهم في دعم البحث العلمي في تخصصات الإدارة، وإدارة الأعمال، والإدارة الهندسية (Alam, 2025).

- الأهمية العملية

تنبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من إمكانية الاستفادة من نتائجها في دعم القيادات الإدارية داخل الشركات الهندسية بمدينة الرياض، من خلال تقديم مؤشرات علمية توضح مدى تأثير القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي، بما يساعد متخذي القرار على تبني ممارسات قيادية أكثر كفاءة وفاعلية تتوافق مع متطلبات بيئة الأعمال الحديثة.

كما يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في مساعدة إدارات الشركات الهندسية على تطوير سياساتها الإدارية، وتحسين عمليات التخطيط الاستراتيجي، وتعزيز كفاءة اتخاذ القرار، وتنمية قدرات القيادات التنفيذية، بما يؤدي إلى رفع مستويات الإنتاجية، وتحسين جودة الخدمات الهندسية، وزيادة القدرة على إدارة المشروعات بكفاءة، وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة.

وتكتسب الدراسة أهمية عملية إضافية من خلال توفير مجموعة من التوصيات التي يمكن الاستفادة منها في تصميم برامج تدريبية لتطوير القيادات الاستراتيجية، وتعزيز ثقافة الابتكار والعمل الجماعي، وتحسين بيئة العمل التنظيمية داخل الشركات الهندسية، بما ينعكس إيجاباً على رفع مستوى رضا العاملين، وتحسين الأداء المؤسسي، وتعزيز القدرة التنافسية للشركات.

يمكن أن تفيد نتائج الدراسة الجهات الحكومية والهيئات التنظيمية ذات العلاقة بقطاع الهندسة والمشروعات في دعم السياسات الهادفة إلى رفع كفاءة الشركات الهندسية، وتحسين جودة مخرجاتها، بما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 الرامية إلى تعزيز كفاءة القطاع الخاص، وتطوير قطاع التشييد والهندسة، وتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة من خلال بناء مؤسسات قادرة على المنافسة محلياً وإقليمياً وعالمياً (Alnajim, 2024).

أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي للدراسة

التعرف على دور القيادة الاستراتيجية في تحسين أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض.

الأهداف الفرعية للدراسة

1. التعرف على مستوى تطبيق ممارسات القيادة الاستراتيجية في الشركات الهندسية بمدينة الرياض .
2. تحليل مستوى أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض من خلال المؤشرات الإدارية والتنظيمية المختلفة .
3. دراسة أثر الرؤية الاستراتيجية للقيادة في تحسين أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض .
4. بيان دور تنمية الموارد البشرية والتمكين القيادي في تعزيز أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض .
5. قياس أثر اتخاذ القرارات الاستراتيجية وإدارة التغيير في تحسين أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض .

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي للدراسة

ما دور القيادة الاستراتيجية في تحسين أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض؟

الأسئلة الفرعية للدراسة

1. ما مستوى تطبيق القيادة الاستراتيجية في الشركات الهندسية بمدينة الرياض؟
2. ما مستوى أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض؟
3. ما دور الرؤية الاستراتيجية في تحسين أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض؟
4. ما دور تنمية الموارد البشرية والتمكين القيادي في تحسين أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض؟
5. ما دور اتخاذ القرارات الاستراتيجية وإدارة التغيير في تحسين أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض؟

فرضيات الدراسة

الفرض الرئيسي للدراسة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الاستراتيجية في تحسين أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض.

الفرضيات الفرعية للدراسة

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرؤية الاستراتيجية في تحسين أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض .
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتنمية الموارد البشرية والتمكين القيادي في تحسين أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض .
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاتخاذ القرارات الاستراتيجية في تحسين أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض .
4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة التغيير الاستراتيجي في تحسين أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض .
5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه الاستراتيجي نحو الابتكار والتطوير المستمر في تحسين أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض.

الدراسات السابقة

يتناول بحث (Takawira، 2023) مجالاً بالغ الأهمية، ولكنه لم يحظَ بالدراسة الكافية، ألا وهو أدوار القيادة الاستراتيجية في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة في قطاع توزيع الأدوية في الأسواق الناشئة، مع التركيز بشكل خاص على جنوب أفريقيا. تكمن أهمية هذه الدراسة في استكشافها للقيادة الاستراتيجية ضمن قطاع يشهد نمواً ملحوظاً ومنافسة عالمية، وتحديدًا في سياق الأسواق الناشئة حيث تندر مثل هذه الدراسات. يهدف البحث بشكل أساسي إلى تحديد أدوار القيادة الاستراتيجية الحاسمة لتعزيز الميزة التنافسية المستدامة في هذا القطاع. ويعود اختيار قطاع توزيع الأدوية في جنوب أفريقيا كموضوع للدراسة إلى طبيعته الديناميكية والتحديات الفريدة التي يطرحها في الأسواق الناشئة. تغطي هذه الدراسة فترة زمنية مهمة تعكس ديناميكيات الصناعة المتطورة. وباستخدام منهجية بحث نوعية، تتضمن الدراسة مقابلات معمقة مع عشرة قادة استراتيجيين في شركات توزيع الأدوية في جنوب أفريقيا. يوفر هذا النهج أساساً معلوماتياً وإحصائياً متيناً للبحث. ومن خلال التحليلات الموضوعية، يكشف البحث عن خمسة أدوار رئيسية للقيادة الاستراتيجية: تحديد التوجه الاستراتيجي، وإدارة تعقيد الأعمال، وتعزيز الهيكل التنظيمي، وإدارة الثقافة

التنظيمية، وتنمية الموارد البشرية. تُعدّ هذه الأدوار محورية في ترسيخ ميزة تنافسية مستدامة والحفاظ عليها في قطاع توزيع الأدوية في الأسواق الناشئة. وتؤكد الدراسة فرضية أن القيادة الاستراتيجية الفعّالة ضرورية لتحقيق هذه الميزة. كما تكشف عن اتجاهات محددة وأنماط كمية منتظمة في استراتيجيات القيادة التي تُسهم في تحقيق هذا الهدف. ويُقدّم هذا البحث أهمية عملية كبيرة لعملية صنع القرار الإداري في قطاع توزيع الأدوية، لا سيما في الأسواق الناشئة. وتُعدّ رؤاه بالغة الأهمية للقادة الساعين إلى خلق ميزة تنافسية مستدامة، وبالتالي المساهمة في نمو القطاع واستقراره. علاوة على ذلك، يُرسي هذا البحث أساسًا لدراسات مستقبلية في سياقات متنوعة ضمن قطاع الأدوية، ومن منظورات قيادية مختلفة.

تُسهم ممارسة القيادة الاستراتيجية في المؤسسات إسهامًا كبيرًا في تعزيز القدرة على نشر الاستراتيجيات وفهمها، وتحقيق الأداء المتميز وتقييمه بدقة. ولذا، يحمل هذا المشروع المقترح عنوان "أثر القيادة الاستراتيجية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية بالملكة العربية السعودية". تهدف دراسة (Ali، 2024) إلى توضيح محور التنمية المستدامة المتمثل في بناء مستقبل أفضل للجميع، ومعالجة التحديات العالمية كالفقر، وعدم المساواة، وتغير المناخ، والأمن، والعدالة. وهذا يستلزم وجود قيادة استراتيجية ذات رؤية مستقبلية تواكب هذا التغير البيئي المتسارع لتحقيق التنمية المستدامة وبلوغ مستقبل مستدام.

يتناول بحث (Takawira B.، 2023) مجالًا بالغ الأهمية، ولكنه لم يحظَ بالدراسة الكافية، ألا وهو أدوار القيادة الاستراتيجية في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة في قطاع توزيع الأدوية في الأسواق الناشئة، مع التركيز بشكل خاص على جنوب أفريقيا. تكمن أهمية هذه الدراسة في استكشافها للقيادة الاستراتيجية ضمن قطاع يشهد نموًا ملحوظًا ومنافسة عالمية، وتحديدًا في سياق الأسواق الناشئة حيث تندر مثل هذه الدراسات. يهدف البحث بشكل أساسي إلى تحديد أدوار القيادة الاستراتيجية الحاسمة لتعزيز الميزة التنافسية المستدامة في هذا القطاع. ويعود اختيار قطاع توزيع الأدوية في جنوب أفريقيا كموضوع للدراسة إلى طبيعته الديناميكية والتحديات الفريدة التي يطرحها في الأسواق الناشئة. تغطي هذه الدراسة فترة زمنية مهمة تعكس ديناميكيات الصناعة المتطورة. وباستخدام منهجية بحث نوعية، تتضمن الدراسة مقابلات معمقة مع عشرة قادة استراتيجيين في شركات توزيع الأدوية في جنوب أفريقيا. يوفر هذا النهج أساسًا معلوماتيًا وإحصائيًا متينًا للبحث. ومن خلال التحليلات الموضوعية، يكشف البحث عن خمسة أدوار رئيسية للقيادة الاستراتيجية: تحديد التوجه الاستراتيجي، وإدارة تعقيد الأعمال، وتعزيز الهيكل التنظيمي، وإدارة الثقافة

التنظيمية، وتنمية الموارد البشرية. تُعدّ هذه الأدوار محورية في ترسيخ ميزة تنافسية مستدامة والحفاظ عليها في قطاع توزيع الأدوية في الأسواق الناشئة. وتؤكد الدراسة فرضية أن القيادة الاستراتيجية الفعّالة ضرورية لتحقيق هذه الميزة. كما تكشف عن اتجاهات محددة وأنماط كمية منتظمة في استراتيجيات القيادة التي تُسهم في تحقيق هذا الهدف. ويُقدّم هذا البحث أهمية عملية كبيرة لعملية صنع القرار الإداري في قطاع توزيع الأدوية، لا سيما في الأسواق الناشئة. وتُعدّ رؤاه بالغة الأهمية للقادة الساعين إلى خلق ميزة تنافسية مستدامة، وبالتالي المساهمة في نمو القطاع واستقراره. علاوة على ذلك، يُرسي هذا البحث أساسًا لدراسات مستقبلية في سياقات متنوعة ضمن قطاع الأدوية، ومن منظورات قيادية مختلفة.

في ظل تسارع التحول الرقمي وتزايد متطلبات الاستدامة، تعتمد بيئات ريادة الأعمال بشكل متزايد على الابتكار المفتوح والتعاون الاستراتيجي لتعزيز النمو المرن القائم على المعرفة. تهدف دراسة (Lobo, 2025) إلى بحث كيفية تفاعل سلوكيات القيادة والتحالفات الاستراتيجية كعوامل تمكين للابتكار المستدام على المستويات الكلية (النظامية)، والمتوسطة (التنظيمية)، والجزئية (الفردية). ولتحقيق ذلك، تستخدم الدراسة مراجعة الأدبيات، مدعومة بتحليل بيليومتري، كمنهجية أساسية. وبالاستناد إلى 86 منشورًا مؤثرًا من عام 1992 إلى عام 2024، برز اتجاهان رئيسيان: ديناميكيات القيادة في بيئات ريادة الأعمال، وتكوين التحالفات الاستراتيجية وإدارتها كوسائل للابتكار. وتؤكد النتائج على الدور المحوري للقيادة التحويلية والأخلاقية في بناء علاقات بين المنظمات قائمة على الثقة، وتيسير تبادل المعرفة الرقمية، وتحفيز خلق قيمة مستدامة. في الوقت نفسه، تعزز التحالفات الاستراتيجية مرونة المنظمات وقدرتها على الابتكار من خلال آليات الإبداع المشترك، والمنصات الرقمية، والتعبيد الجماعي، لا سيما في الشركات الصغيرة والمتوسطة. تُسلّط هذه الورقة الضوء على علاقة تكاملية: فاستراتيجيات القيادة الفعّالة تُعزّز التحالفات، بينما تُحسّن المشاركة في التحالفات القدرات القيادية من خلال التعلّم التجريبي في بيئات رقمية متنوعة. ومن خلال الربط بين نظرية القيادة وممارسات الابتكار المفتوح والتحول الرقمي، تُقدّم هذه الدراسة رؤى بالغة الأهمية لرواد الأعمال والمديرين وصنّاع السياسات الساعين إلى دفع عجلة الابتكار الشامل والمستدام في الأسواق العالمية المترابطة. ولذلك، تُقدّم هذه الدراسة إرشادات عملية لقادة الأعمال الذين يهدفون إلى تعزيز أداء التحالفات من خلال القيادة التكيفية، ولصنّاع السياسات الساعين إلى رعاية بيئات الابتكار من خلال أطر تنظيمية ومؤسسية داعمة.

تهدف دراسة (Altaf، 2025) إلى تطبيق المفاهيم والمبادئ التي تناولتها مواضيع الإدارة الاستراتيجية، وذلك لتطوير إطار مفاهيمي وإقامة علاقات بين المفاهيم المطروحة في هذا السياق. واستنادًا إلى تحليل معمق للأدبيات في مجال الإدارة الاستراتيجية وصنع القرار، تقترح هذه المقالة إطارًا مفاهيميًا يستكشف أثر العوامل المُمكنة للتفكير الاستراتيجي على أداء المنظمات، مع مراعاة التأثير المُعدّل لأساليب صنع القرار. وتشمل هذه العوامل، التي يُقرّ بها الإطار المقترح كعوامل مُمكنة، منظور النظم، والنية المركزة، والانتهازية الذكية، والتفكير الزمني، والتحليل القائم على الفرضيات. علاوة على ذلك، يُسلّط الإطار المقترح الضوء على دور أساليب صنع القرار، وتحديدًا الأسلوب الحدسي والأسلوب العقلاني، باعتبارهما محورين في تسهيل هذه العلاقات. مع ذلك، لم يتم حتى الآن التحقق من صحة هذا النموذج. إلا أنه يتمتع بأعلى مستويات الصلاحية والمتانة النظرية فيما يتعلق بتطبيقاته في استخلاص رؤى قيّمة تُسهم في تطوير التفكير الاستراتيجي ومواءمة القرارات.

تهدف دراسة (Ferede، 2024) إلى بحث تأثير القيادة الاستراتيجية على إدارة التغيير في المؤسسات العامة، وذلك من خلال دراسة تأثير الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة والمساءلة. اعتمدت الدراسة تصميمًا تفسيريًا ومنهجيًا كميًا باستخدام استبيان منظم (ن = 366) تم توزيعه على عينة عشوائية من المستجيبين في مؤسسات عامة في منطقة غوندار الوسطى بإثيوبيا. تم اختبار موثوقية وصحة بنود المقياس. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SEM-PLS الإصدار 4. أظهرت النتائج أن للقيادة الاستراتيجية والثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة والمساءلة تأثيرًا مباشرًا على إدارة التغيير. بالإضافة إلى ذلك، أوضحت الدراسة وجود وساطة جزئية للثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة والمساءلة، مما يُشكل العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وإدارة التغيير. تسد هذه الدراسة ثغرة في الأدبيات المتعلقة بكيفية تحديد القيادة الاستراتيجية لقيادة وإدارة التغيير في المؤسسات العامة. علاوة على ذلك، تكشف الدراسة عن رؤى قيّمة حول الديناميكيات متعددة الأوجه والعوامل الوسيطة المتعددة. يُعتبر النهج المتكامل الفريد للدراسة واستكشافاتها المتعددة للوساطة داخل المؤسسات العامة أصيلًا، مما يمهّد الطريق لبحوث مستقبلية حول التحديات في سياقات الخدمة العامة. وأخيرًا، يوصى بأن يعطي المسؤولون الحكوميون وصناع السياسات الأولوية للسياق المحلي، والقيادة التكيفية، وآليات المساءلة، والتكامل الثقافي، والمعرفة السياقية من أجل التغيير في المنظمات العامة.

التعليق على الدراسات السابقة:

- أوجه التشابه في الدراسات السابقة

أظهرت الدراسات السابقة اتفاقاً واضحاً على أن القيادة الاستراتيجية تُعد من أهم المرتكزات الإدارية التي تسهم في تحقيق النجاح المؤسسي وتعزيز قدرة المنظمات على مواجهة التحديات البيئية والتنافسية. فقد أكدت معظم الدراسات أن القيادة الاستراتيجية لا تقتصر على ممارسة الوظائف الإدارية التقليدية، وإنما تشمل صياغة الرؤية المستقبلية، وبناء التوجه الاستراتيجي، وإدارة التغيير، وتنمية رأس المال البشري، وتعزيز الثقافة التنظيمية، بما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي والميزة التنافسية والاستدامة التنظيمية. كما اتفقت الدراسات على أن القيادة الاستراتيجية تمثل عنصراً محورياً في تحسين كفاءة المنظمات من خلال تطوير عمليات اتخاذ القرار، وتحسين استغلال الموارد، وتعزيز الابتكار والقدرة على التكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية.

كما تشابهت الدراسات في اعتمادها على تفسير العلاقة بين القيادة الاستراتيجية ومجموعة من المتغيرات التنظيمية المهمة، مثل الأداء المؤسسي، والتنمية المستدامة، وإدارة التغيير، والميزة التنافسية، والابتكار، والتفكير الاستراتيجي، مع تأكيداً جميعاً أن وجود قيادة استراتيجية فعالة يؤدي إلى تحقيق نتائج تنظيمية أفضل مقارنة بالمؤسسات التي تفتقر إلى هذا النوع من القيادة. كذلك اتفقت غالبية الدراسات على أهمية الاستثمار في العنصر البشري، واعتباره أحد أهم الوسائل التي تستخدمها القيادة الاستراتيجية لتحقيق أهداف المنظمة وتعزيز قدرتها على المنافسة والاستمرار.

ومن أوجه التشابه أيضاً اعتماد أغلب الدراسات على المناهج العلمية الحديثة في تحليل الظاهرة، سواء باستخدام المنهج الكمي أو النوعي أو مراجعات الأدبيات، مع توظيف أدوات تحليل مناسبة لطبيعة كل دراسة، الأمر الذي أسهم في الوصول إلى نتائج تؤكد بصورة متكررة وجود علاقة إيجابية بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي أو المتغيرات التنظيمية المرتبطة به.

- أوجه الاختلاف في الدراسات السابقة

على الرغم من وجود اتفاق عام حول أهمية القيادة الاستراتيجية، فإن الدراسات السابقة اختلفت في عدة جوانب تتعلق بطبيعة المشكلة البحثية، وأهداف الدراسة، والقطاعات التي طُبقت عليها، والمتغيرات التي تناولتها. فقد ركزت بعض الدراسات على دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة داخل قطاع توزيع الأدوية، بينما تناولت دراسات أخرى علاقتها بالتنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية، في حين اهتمت بعض الدراسات بدراسة

تأثير القيادة الاستراتيجية في إدارة التغيير، أو علاقتها بالابتكار المفتوح، أو التفكير الاستراتيجي، أو التحالفات الاستراتيجية، وهو ما يعكس تنوع المجالات التي يمكن أن تؤثر فيها القيادة الاستراتيجية.

كما اختلفت الدراسات في البيئات الجغرافية التي أجريت فيها، حيث نُفذت في دول وأسواق متنوعة ذات ظروف اقتصادية وإدارية مختلفة، مثل الأسواق الناشئة، والمؤسسات العامة، وقطاع ريادة الأعمال، والمؤسسات الاقتصادية، وهو ما أدى إلى اختلاف طبيعة النتائج والتوصيات وفقًا لاختلاف البيئات التنظيمية والثقافية. ويُلاحظ كذلك أن معظم الدراسات ركزت على قطاعات خدمية أو صناعية أو حكومية، بينما لم تحظ الشركات الهندسية بالاهتمام الكافي مقارنة بغيرها من القطاعات.

وتباينت الدراسات أيضًا في مناهجها البحثية، إذ اعتمد بعضها على المنهج الكمي باستخدام الاستبانات والتحليل الإحصائي، بينما استخدمت دراسات أخرى المنهج النوعي القائم على المقابلات المتعمقة، في حين اعتمدت بعض الدراسات على مراجعات الأدبيات والتحليل الببليومتري أو بناء الأطر المفاهيمية. وقد انعكس هذا التنوع المنهجي على طبيعة النتائج ومستوى التعميم وإمكانية تطبيقها في بيئات تنظيمية مختلفة.

- الفجوات البحثية التي يميزها البحث الحالي

تكشف مراجعة الدراسات السابقة عن وجود عدد من الفجوات البحثية التي يسعى البحث الحالي إلى معالجتها. فمن ناحية أولى، يتبين أن غالبية الدراسات ركزت على قطاعات اقتصادية وصناعية وخدمية مختلفة، في حين لم تتناول بصورة مباشرة الشركات الهندسية، رغم ما تتميز به من طبيعة تنظيمية خاصة تعتمد على إدارة المشروعات، والعمل متعدد التخصصات، وارتفاع مستوى التعقيد في العمليات الإدارية والفنية، الأمر الذي يجعل دراسة القيادة الاستراتيجية في هذا القطاع ذات أهمية علمية وعملية كبيرة.

ركزت العديد من الدراسات على متغيرات تابعة متعددة، مثل الميزة التنافسية، وإدارة التغيير، والتنمية المستدامة، والابتكار، والتفكير الاستراتيجي، بينما لم يُمنح موضوع تحسين أداء الشركات الهندسية اهتمامًا بحثيًا كافياً، وخاصة في البيئة السعودية. ومن ثم، فإن الدراسة الحالية تتناول العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي في سياق يختلف عن الدراسات السابقة، بما يساهم في توسيع المعرفة العلمية حول هذا الموضوع.

كما يتضح وجود فجوة مكانية، حيث أُجريت معظم الدراسات في بيئات دولية متنوعة، بينما لا تزال الدراسات التطبيقية التي تستهدف الشركات الهندسية بمدينة الرياض محدودة، بالرغم من النمو الكبير الذي يشهده القطاع

الهندسي في المملكة العربية السعودية في ظل المشروعات التنموية الكبرى وبرامج التطوير الوطني. لذلك، تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم نتائج ميدانية تعكس واقع الشركات الهندسية بمدينة الرياض، بما يتيح تقديم توصيات عملية تتناسب مع البيئة السعودية.

وتبرز أيضًا فجوة منهجية تتمثل في أن بعض الدراسات اعتمدت على مناهج نوعية أو مراجعات نظرية أو نماذج مفاهيمية، في حين تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الكمي باستخدام أدوات قياس وتحليل إحصائي لاختبار أثر القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي بصورة مباشرة، مما يوفر أدلة علمية أكثر دقة حول طبيعة العلاقة بين المتغيرين.

تتميز الدراسة الحالية بتركيزها على قطاع الشركات الهندسية بمدينة الرياض، وبدراسة أثر القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي في بيئة سعودية معاصرة، مع توظيف منهج كمي وتحليل إحصائي لاختبار الفرضيات، الأمر الذي يساهم في سد جانب من الفجوات العلمية والتطبيقية التي كشفت عنها الدراسات السابقة، ويضيف معرفة جديدة يمكن الاستفادة منها في تطوير الممارسات القيادية داخل الشركات الهندسية وتعزيز كفاءتها التنافسية.

المنطلقات النظرية للدراسة

تشكل المنطلقات النظرية الأساس العلمي الذي تستند إليه الدراسات الأكاديمية في تفسير العلاقات بين المتغيرات وتحليلها، إذ توفر الإطار الفكري الذي يساعد الباحث على فهم الظواهر الإدارية وتفسيرها في ضوء النظريات والنماذج العلمية المعتمدة. كما تساهم في بناء تصور واضح للعلاقات المتوقعة بين المتغيرات، وتساعد في اختيار الفروض المناسبة، وتوجيه عملية جمع البيانات وتحليلها، بما يعزز من دقة النتائج وموضوعيتها. وانطلاقاً من ذلك، فإن دراسة دور القيادة الاستراتيجية في تحسين أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض تتطلب الاستناد إلى مجموعة من المنطلقات النظرية التي تفسر كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية في رفع كفاءة الأداء المؤسسي، خاصة في ظل البيئة التنافسية والمتغيرات المتسارعة التي يشهدها قطاع الشركات الهندسية في المملكة العربية السعودية.

وتستند هذه الدراسة إلى عدد من النظريات الإدارية الحديثة التي تناولت القيادة باعتبارها عاملاً استراتيجياً في نجاح المنظمات، كما تستفيد من النظريات التي ركزت على الأداء المؤسسي وإدارة الموارد والميزة التنافسية، باعتبار أن تحسين الأداء لا يتحقق بصورة عشوائية، وإنما ينتج عن تكامل الرؤية الاستراتيجية، وكفاءة القيادة، وحسن إدارة الموارد،

والقدرة على التكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية. وتساعد هذه المنطلقات النظرية في تفسير العلاقة بين القيادة الاستراتيجية بوصفها المتغير المستقل، وتحسين أداء الشركات الهندسية باعتباره المتغير التابع، وتوضيح الآليات التي تنتقل من خلالها آثار القيادة إلى النتائج التنظيمية.

كما أن قطاع الشركات الهندسية يتميز بخصوصية إدارية وتنظيمية تختلف عن العديد من القطاعات الأخرى، نظرًا لاعتماده على إدارة المشروعات، والعمل الجماعي، والتنسيق بين التخصصات المختلفة، والالتزام بالمعايير الفنية والهندسية، الأمر الذي يجعل القيادة الاستراتيجية عنصرًا محوريًا في توجيه الجهود وتحقيق الكفاءة التشغيلية وضمان جودة المخرجات. ولذلك فإن الاعتماد على منطلقات نظرية متكاملة يساهم في تفسير طبيعة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي بصورة أكثر شمولًا وعمقًا، ويمنح الدراسة أساسًا علميًا راسخًا يمكن البناء عليه في تفسير النتائج التي سيتم التوصل إليها.

- نظرية القيادة الاستراتيجية

تُعد نظرية القيادة الاستراتيجية من أبرز النظريات الإدارية التي تفسر دور القيادات العليا في توجيه المنظمات نحو تحقيق أهدافها بعيدة المدى، حيث تنظر إلى القيادة باعتبارها عملية مستمرة تقوم على صياغة الرؤية المستقبلية، وتحليل البيئة الداخلية والخارجية، وتحديد الأولويات الاستراتيجية، وإدارة الموارد التنظيمية بطريقة تحقق الكفاءة والفاعلية. وترى هذه النظرية أن نجاح المنظمة لا يعتمد فقط على القرارات اليومية، وإنما يرتبط بقدرة القيادة على بناء توجه استراتيجي واضح، وتحفيز العاملين، وإحداث التوازن بين متطلبات الحاضر واستحقاقات المستقبل.

وتؤكد هذه النظرية أن القيادة الاستراتيجية تمثل حلقة الوصل بين الرؤية التنظيمية والأداء الفعلي، إذ تعمل القيادة على ترجمة الأهداف الاستراتيجية إلى خطط تنفيذية قابلة للتطبيق، مع توفير الموارد اللازمة، وبناء ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع والتطوير، بما يساهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق الاستدامة المؤسسية. كما تشير النظرية إلى أن القادة الاستراتيجيين يمتلكون القدرة على إدارة التغيير، والتعامل مع الأزمات، واغتنام الفرص، وتعزيز الابتكار، وهي عناصر تمثل متطلبات أساسية لنجاح الشركات الهندسية التي تعمل في بيئة تتسم بالتغير المستمر.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه النظرية في تفسير كيفية إسهام القيادة الاستراتيجية في تحسين أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض، من خلال إبراز دور الرؤية الاستراتيجية، واتخاذ القرار، وإدارة التغيير، وتنمية الموارد البشرية في رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف التنظيمية (Qubba، 2021).

- نظرية الموارد التنظيمية

ترتكز نظرية الموارد التنظيمية على أن الميزة التنافسية المستدامة تتحقق عندما تمتلك المنظمة موارد وإمكانات يصعب على المنافسين تقليدها أو استبدالها، وتشمل هذه الموارد رأس المال البشري، والمعرفة التنظيمية، والخبرات، والقدرات القيادية، والثقافة التنظيمية، والأنظمة الإدارية الحديثة. وتؤكد النظرية أن امتلاك الموارد وحده لا يكفي لتحقيق النجاح، وإنما يتطلب قيادة استراتيجية قادرة على استثمار تلك الموارد وتوجيهها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

وتشير النظرية إلى أن القيادة الاستراتيجية تؤدي دورًا رئيسيًا في تنمية الموارد البشرية، واستثمار المعرفة، وتعزيز الابتكار، وتحقيق التكامل بين الموارد المختلفة، بما ينعكس بصورة مباشرة على تحسين الأداء المؤسسي. وفي الشركات الهندسية، يمثل العنصر البشري أحد أهم الموارد الاستراتيجية، نظرًا لاعتماد هذه الشركات على الكفاءات الفنية والهندسية والإدارية في تنفيذ المشروعات وتحقيق الجودة.

وتستند الدراسة إلى هذه النظرية لتوضيح أن القيادة الاستراتيجية لا تؤثر في الأداء بصورة مباشرة فقط، وإنما من خلال حسن إدارة الموارد المتاحة، وتوظيفها بالشكل الذي يحقق أعلى مستويات الكفاءة والإنتاجية والقدرة التنافسية (العرامين، 2019).

- نظرية النظم

تنظر نظرية النظم إلى المنظمة باعتبارها نظامًا متكاملًا يتكون من مجموعة عناصر مترابطة تتفاعل مع بعضها البعض ومع البيئة الخارجية بصورة مستمرة، حيث تؤثر أي تغييرات في أحد مكونات النظام على بقية المكونات. ووفقًا لهذه النظرية، فإن نجاح المنظمة يعتمد على تحقيق التكامل والتنسيق بين جميع الوظائف والموارد والعمليات الإدارية.

وتوضح النظرية أن القيادة الاستراتيجية تمثل العنصر المسؤول عن تحقيق هذا التكامل، من خلال التنسيق بين الإدارات المختلفة، وربط الخطط الاستراتيجية بالأنشطة التشغيلية، وتحقيق الانسجام بين الموارد البشرية والتقنية والمالية، بما يساهم في رفع مستوى الأداء المؤسسي. كما تؤكد أن القيادة الفاعلة تساعد المنظمة على التكيف مع البيئة

الخارجية، والاستجابة للتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والتنظيمية. وفي ضوء طبيعة الشركات الهندسية التي تعتمد على التنسيق المستمر بين مختلف التخصصات، فإن نظرية النظم توفر إطاراً مناسباً لفهم كيفية إسهام القيادة الاستراتيجية في تحقيق التكامل التنظيمي وتحسين الأداء العام للشركة (جهاد، 2019).

- نظرية الإدارة بالأهداف

تركز هذه النظرية على أهمية تحديد أهداف واضحة وقابلة للقياس، وربط جهود العاملين بتحقيق تلك الأهداف، مع المتابعة المستمرة وتقييم الأداء بصورة دورية. وتؤكد أن القيادة الفاعلة تعمل على إشراك العاملين في تحديد الأهداف، وتعزيز الالتزام بتحقيقها، وتوفير التغذية الراجعة اللازمة لتطوير الأداء.

وتبرز أهمية هذه النظرية في الشركات الهندسية التي تعتمد على تنفيذ مشروعات محددة ببرامج زمنية ومؤشرات أداء واضحة، حيث تساعد القيادة الاستراتيجية على مواءمة الأهداف الفردية مع الأهداف التنظيمية، وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد، وتحسين جودة التنفيذ، ورفع مستويات الإنتاجية. وتسهم هذه النظرية في تفسير العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء، من خلال توضيح أن وضوح الأهداف، وفعالية التخطيط، والمتابعة المستمرة، تمثل جميعها عوامل أساسية في تحقيق الأداء المؤسسي المتميز (Steinmann، 2018).

- نظرية الميزة التنافسية

تؤكد نظرية الميزة التنافسية أن المنظمات تحقق النجاح والاستمرار عندما تتمكن من تقديم قيمة متميزة مقارنة بالمنافسين، سواء من خلال الجودة، أو الابتكار، أو الكفاءة التشغيلية، أو سرعة الإنجاز، أو تقديم خدمات ذات قيمة مضافة. وتُعد القيادة الاستراتيجية من أهم العوامل التي تسهم في بناء هذه الميزة، من خلال تطوير القدرات التنظيمية، واستثمار الموارد، وتعزيز الابتكار، وتحسين جودة القرارات الإدارية. وفي قطاع الشركات الهندسية، تمثل الميزة التنافسية عاملاً حاسماً للفوز بالمشروعات الكبرى، والمحافظة على رضا العملاء، وتعزيز السمعة المؤسسية، وتحقيق النمو المستدام. ولذلك فإن القيادة الاستراتيجية تؤدي دوراً رئيسياً في توجيه المنظمة نحو تحقيق هذه الميزة من خلال تبني استراتيجيات فعالة تركز على التطوير المستمر، وإدارة المعرفة، والاستثمار في رأس المال البشري. وتستفيد الدراسة من هذه النظرية في تفسير الكيفية التي تؤدي بها القيادة الاستراتيجية إلى تحسين الأداء المؤسسي، ومن ثم تعزيز القدرة

التنافسية للشركات الهندسية بمدينة الرياض، بما ينسجم مع متطلبات بيئة الأعمال الحديثة ومستهدفات التنمية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية (Piyasena، 2026).

المنهجية وطرق البحث

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الكمي باعتباره من أكثر المناهج ملائمة للدراسات التي تستهدف قياس العلاقات بين المتغيرات واختبار الفرضيات بصورة علمية دقيقة. ويقوم هذا المنهج على جمع البيانات الرقمية من أفراد مجتمع الدراسة باستخدام أدوات قياس مقننة، ثم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج يمكن الاعتماد عليها في تفسير الظاهرة محل الدراسة.

وقد تم اختيار المنهج الكمي لأنه يتيح قياس مستوى تطبيق القيادة الاستراتيجية داخل الشركات الهندسية بمدينة الرياض، كما يساعد في تحديد مدى تأثيرها في تحسين الأداء المؤسسي من خلال الاعتماد على مؤشرات كمية قابلة للتحليل والمقارنة. ويتميز هذا المنهج بإمكانية تعميم نتائجه على مجتمع الدراسة في حال توافر شروط المعاينة المناسبة، فضلاً عن أنه يقلل من التحيز الشخصي للباحث ويعتمد على أساليب موضوعية في تفسير النتائج واختبار الفرضيات.

- تصميم الدراسة وأسلوب البحث

اعتمدت الدراسة تصميمًا وصفيًا تحليليًا ضمن إطار المنهج الكمي، حيث يهدف الجانب الوصفي إلى وصف واقع القيادة الاستراتيجية ومستوى أداء الشركات الهندسية بمدينة الرياض، من خلال التعرف على درجة توافر ممارسات القيادة الاستراتيجية وأبعادها المختلفة، ووصف مستوى الأداء المؤسسي كما يدركه أفراد الدراسة.

أما الجانب التحليلي فيركز على تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة واختبار الفرضيات التي تتناول أثر القيادة الاستراتيجية في تحسين أداء الشركات الهندسية، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لقياس الارتباط والتأثير بين المتغيرات. ويسهم هذا التصميم في توفير صورة متكاملة عن الظاهرة المدروسة، من خلال الجمع بين الوصف العلمي والتحليل الإحصائي، بما يعزز من دقة النتائج وموضوعيتها.

- عينة الدراسة

تتمثل عينة الدراسة في مجموعة من العاملين بالشركات الهندسية بمدينة الرياض، ممن يشغلون مناصب إدارية أو فنية أو إشرافية، ويملكون معرفة بطبيعة الممارسات القيادية ومستوى الأداء داخل شركاتهم. ويهدف اختيار هذه الفئة إلى الحصول على بيانات دقيقة تعكس واقع القيادة الاستراتيجية وأثرها في الأداء المؤسسي من وجهة نظر العاملين المشاركين في تنفيذ الأنشطة الإدارية والهندسية.

وقد تم اختيار أفراد العينة بطريقة تحقق أكبر قدر ممكن من التمثيل لمجتمع الدراسة، بحيث تشمل مستويات وظيفية مختلفة، الأمر الذي يسهم في تنوع البيانات وزيادة قدرتها على تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة، كما يعزز من إمكانية تعميم النتائج في حدود المجتمع الذي أجريت عليه الدراسة.

- إجراءات جمع البيانات

اتبعت الدراسة مجموعة من الإجراءات العلمية المنظمة في جمع البيانات، حيث بدأت بمراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي، بهدف بناء الإطار النظري وصياغة أداة الدراسة بما يتوافق مع أهداف البحث.

بعد ذلك تم إعداد الاستبانة بصورتها الأولية وعرضها على عدد من المحكمين المتخصصين للتأكد من سلامة الصياغة ومدى ملائمة الفقرات لقياس متغيرات الدراسة، ثم إدخال التعديلات اللازمة في ضوء ملاحظاتهم. وبعد التأكد من الصدق الظاهري للأداة، تم توزيعها على أفراد العينة المستهدفة، وجمع الاستبانات، ومراجعتها للتأكد من اكتمال البيانات وصلاحياتها للتحليل الإحصائي، ثم إدخالها إلى البرنامج الإحصائي تمهيداً لتحليلها واستخلاص النتائج.

- طرق تحليل البيانات

بعد الانتهاء من جمع البيانات، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليلها واختبار فرضيات الدراسة. وبدأ التحليل باستخدام الإحصاءات الوصفية، مثل التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية؛ بهدف وصف خصائص أفراد العينة ومستوى استجاباتهم تجاه فقرات الاستبانة.

كما تم استخدام معاملات الثبات والصدق للتأكد من جودة أداة الدراسة، إلى جانب تطبيق الأساليب الإحصائية الاستدلالية المناسبة، مثل معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرات، وتحليل الانحدار لاختبار أثر القيادة الاستراتيجية في تحسين أداء الشركات الهندسية، بالإضافة إلى اختبار (T) وتحليل التباين (ANOVA) عند الحاجة لدراسة الفروق بين استجابات أفراد العينة وفقًا للمتغيرات الديموغرافية، وذلك باستخدام أحد البرامج الإحصائية المتخصصة مثل (SPSS) .

أدوات الدراسة

تشكل الاستبانة الأداة الرئيسة التي اعتمدت عليها الدراسة الحالية في جمع البيانات الميدانية، نظرًا لملاءمتها لطبيعة المنهج الكمي، وقدرتها على جمع قدر كبير من البيانات خلال فترة زمنية مناسبة، فضلاً عن سهولة تحليل نتائجها باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة. كما تعد الاستبانة من أكثر الأدوات استخدامًا في الدراسات الإدارية؛ لما توفره من درجة عالية من الموضوعية وإمكانية قياس اتجاهات وآراء أفراد مجتمع الدراسة بصورة دقيقة. وقد صُممت الاستبانة بما يتوافق مع أهداف الدراسة ومتغيراتها، واعتمدت على مقياس ليكرت الخماسي، بحيث تضمنت مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى تطبيق القيادة الاستراتيجية داخل الشركات الهندسية، بالإضافة إلى مجموعة أخرى تقيس مستوى أداء الشركات. وتمت صياغة الفقرات بصورة واضحة ومباشرة لضمان سهولة فهمها من قبل أفراد العينة، مع مراعاة الشمولية والارتباط المباشر بأبعاد الدراسة.

- مصادر البيانات الأولية

اعتمدت الدراسة على البيانات الأولية التي تم الحصول عليها مباشرة من أفراد عينة الدراسة من خلال الاستبانة، حيث تمثل هذه البيانات المصدر الرئيس الذي استند إليه الباحث في اختبار الفرضيات والإجابة عن أسئلة الدراسة. وتميزت هذه البيانات بأنها تعكس الواقع الفعلي للممارسات القيادية ومستوى الأداء داخل الشركات الهندسية بمدينة الرياض، الأمر الذي يسهم في زيادة دقة النتائج وارتباطها بالواقع العملي.

- مصادر البيانات الثانوية

استندت الدراسة كذلك إلى البيانات الثانوية التي تمثلت في الكتب العلمية، والرسائل الجامعية، والدوريات المحكمة، والأبحاث العلمية، والتقارير الرسمية، والوثائق ذات العلاقة بموضوع القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي، وذلك

يهدف بناء الإطار النظري للدراسة، وتحديد المفاهيم الأساسية، والاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في تفسير النتائج ومناقشتها.

حدود الدراسة

- الحدود البشرية

اقتصرت الدراسة على العاملين في الشركات الهندسية بمدينة الرياض، وتشمل القيادات الإدارية، والمديرين، ورؤساء الأقسام، والمشرفين، والمهندسين، والإداريين، باعتبارهم الأكثر قدرة على تقييم واقع القيادة الاستراتيجية ومستوى الأداء داخل الشركات التي يعملون بها، وذلك لما يمتلكونه من خبرة ومعرفة مباشرة بالعمليات الإدارية والتنظيمية.

- الحدود الزمانية

أُجريت الدراسة خلال العام 2026م، وهو الإطار الزمني الذي تم خلاله إعداد الجانب النظري، وتصميم أداة الدراسة، وجمع البيانات الميدانية، وتحليلها، واستخلاص النتائج، وبناء التوصيات في ضوء البيانات التي تم الحصول عليها خلال هذه الفترة.

- الحدود المكانية

اقتصرت الدراسة ميدانيًا على الشركات الهندسية بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، وذلك نظرًا لما تمثله المدينة من مركز اقتصادي وهندسي رئيس، واحتضانها عددًا كبيرًا من الشركات العاملة في مجالات التصميم الهندسي، والاستشارات، وإدارة المشروعات، والتنفيذ، والإشراف الهندسي، مما يجعلها بيئة مناسبة لدراسة أثر القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي داخل هذا القطاع الحيوي.

المراجع

- المراجع العربية:

- العرامين, أ. ع. (2019). دور الإدارة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي باستخدام بطاقة الأداء المتوازن حالة دراسية جامعة القدس- Retrieved from <https://dspace.alquds.edu/items/488389b2-88ac-48a4-aba6-0b0ef5df5094>
- جهد, ع. ج. (2019). الرؤية الاستراتيجية وعلاقتها بالأداء المؤسسي والتنظيمي لدى القيادات الإدارية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة-التربية البدنية وعلوم الرياضة . Retrieved from <https://jsrse.edu.iq/index.php/home/article/view/264>
- Qubbaj, i. (2021). دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء المؤسسي في البنوك التجارية في الضفة الغربية . Retrieved from <https://zenodo.org/records/5710359>

- المراجع الأجنبية:

- Alam, S. (2025). Key success factors of knowledge management systems for optimizing organizational performance: A PRISMA-based systematic literature review. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844025024983>
- Ali, S. (2024). The Impact of Strategic Leadership and Its Role in Achieving Sustainable Development within Economic Institutions in the Kingdom of Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379476664_The_Impact_of_Strategic_Leadership_and_Its_Role_in_Achieving_Sustainable_Development_within_Economic_Institutions_in_the_Kingdom_of_Saudi_Arabia
- Alnajim, A. (2024). The Role and Impact of Saudi Vision 2030 in Leadership Development. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379436769_The_Role_and_Impact_of_Saudi_Vision_2030_in_Leadership_Development
- Altaf, M. N. (2025). Strategic Leadership and Organizational Performance: Evaluating the Impact of Decision-Making, Innovation, and Change Management in Modern Enterprises. Retrieved from <http://irjmss.com/index.php/irjmss/article/view/479>
- Alyamani, K. A. (2025). Transforming Saudi Arabia's workforce: HR management strategies in action. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/389696292_Transforming_Saudi_Arabia's_workforce_HR_management_strategies_in_action
- Cosa, M. (2024). Navigating organizational change: sequential vs simultaneous approaches to innovation management in modern enterprises. Retrieved from <https://www.emerald.com/mbe/article/28/3-4/381/1226730/Navigating-organizational-change-sequential-vs>
- Ferede, W. L. (2024). Effects of strategic leadership on change management: examining the mediating roles of accountability, knowledge management, and organizational culture in

- public organizations: a study in Central Gondar, Ethiopia. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2024.2416613>
- Hajj, C. E. (2025). Challenges of projectification in an engineering school: Lessons learned and room for improving the whole performance of the institution. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590291125002153>
- Laguna, R. F. (2025). Soft skills and the use of industry 4.0 as determinants of professional development in engineering graduates: A SEM approach. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666188825003089>
- Lobo, C. A. (2025). The Role of Leadership and Strategic Alliances in Innovation and Digital Transformation for Sustainable Entrepreneurial Ecosystems: A Comprehensive Analysis of the Existing Literature. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/17/13/6182>
- Monferdini, L. (2024). How do businesses utilize change management for process optimization? A cross-analysis among industrial sectors. Retrieved from <https://www.emerald.com/bpmj/article/30/8/371/1229903/How-do-businesses-utilize-change-management-for>
- Nwulu, E. O. (2022). Leadership in multidisciplinary engineering projects: A review of effective management practices and outcomes. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/387654439_Leadership_in_multidisciplinary_engineering_projects_A_review_of_effective_management_practices_and_outcomes
- Pan, J. (2025). From Capability Integration to Value Co-Creation: A Case Study on the Dynamic Capability Mechanisms of the F+EPC+O Model in Super-High-Rise Projects. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2075-5309/15/23/4258>
- Piyasena, C. c. (2026). Goal-Setting Theory in Employee Performance Management: A Contemporary Analysis and Application. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/399426667_Goal-Setting_Theory_in_Employee_Performance_Management_A_Contemporary_Analysis_and_Application
- Steinmann, B. (2018). The Path Is the Goal: How Transformational Leaders Enhance Followers' Job Attitudes and Proactive Behavior. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6281759/>
- Subramanian, S. N. (2024). Towards Modern Leadership Styles in the Context of the Engineering Sector. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/380670202_Towards_Modern_Leadership_Styles_in_the_Context_of_the_Engineering_Sector
- Takawira, B. &. (2023). The Roles of Strategic Leadership in Ensuring Sustainable Competitive Advantage: Empirical Evidence from Pharmaceutical Distribution in Emerging Markets. Retrieved from <https://armgpublishing.com/journals/bel/volume-7-issue-4/article-8/>
- Takawira, B. (2023). The Roles of Strategic Leadership in Ensuring Sustainable Competitive Advantage: Empirical Evidence from Pharmaceutical Distribution in Emerging Markets. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/377478554_The_Roles_of_Strategic_Leadershi

p_in_Ensuring_Sustainable_Competitive_Advantage_Empirical_Evidence_from_Pharmaceutical_Distribution_in_Emerging_Markets

Midocean University

College of Management

Master of Business Administration



**The Role of Strategic Leadership in Improving the Performance of Engineering Companies in
Riyadh**

Prepared by the student/

University ID/

Supervisor/

Year

2026