Entrepreneurship Journal for Finance and Business (EJFB)
2026, VOL. 07, NO. special, 120-128, E-ISSN: 2709-4251, P-ISSN: 2708-8790
DOI: https://doi.org/10.56967/ejfb2026986

Analysis of the Role of Sustainable Local Leadership According to the Legatum Prosperity Index :An Analytical Study in the Karbala Provincial Council

Mohammed H. Radhi [*1], Fawaz F. S. Al-Masoudi [2], Fadel R. Al-Ghazali[3]
[1,2] Department of Business Administration, College of Management and Economics, University of Warith al-Anbiyaa, Karbala, Iraq
[3]Department of Business Administration, College of Management and Economics, University of Kufa, Najaf, Iraq
mohammed.hussein@uowa.edu.iq , Fawaz.fa@uowa.edu.iq , Fadelr.algazilai@uokufa.edu.iq

Article information:
Published: 25–10– 2026

Corresponding author:
Mohammed H. Radhi
mohammed.hussein@uowa.edu.iq

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Abstract:

This research aims to analyze the role of sustainable local leadership in enhancing prosperity indicators according to the Legatum Prosperity Index, through an analytical study at the Karbala Provincial Council. The research is based on the hypothesis that adopting sustainable leadership practices contributes to improving the work environment, enhancing social capital, and supporting the sustainability of organizational development within local government institutions.

The study employed a descriptive-analytical approach. Data were collected through a questionnaire distributed to a random sample of 130 employees at the Karbala Provincial Council, using a five-point Likert scale. The data were statistically analyzed using SPSS version 22 and SmartPLS software to test the research hypotheses and measure the relationships between its variables. The sustainable local leadership variable was measured across five dimensions: diversity, organizational justice, employee development, advancement and orientation, and work-life balance. Prosperity was measured based on the dimensions of the Legatum Prosperity Index.

The results showed a strong and statistically significant positive effect of sustainable local leadership on enhancing prosperity indicators, with an effect size of $\beta = 0.825$ and high explanatory power for the model. This underscores that sustainable leadership practices are crucial for improving organizational performance and fostering the prosperity of organizations and communities. The findings also indicated that the employee development dimension had the greatest impact compared to the other dimensions.

The research recommends that local leaders adopt sustainable leadership practices based on organizational justice, human resource development, and a supportive work environment. This will contribute to achieving sustainable development and improving the quality of public services within the framework of the Legatum Prosperity Index.

Keywords: Sustainable local leadership, legatum prosperity index, Karbala Provincial Council.

Conclusions:

This research aims to analyze the impact of sustainable local leadership on prosperity indicators in the Karbala Provincial Council using the Legatum Prosperity Index. The results showed a statistically significant positive impact of all dimensions of sustainable leadership on enhancing institutional and community performance, with employee development being the most influential dimension. The study recommends adopting sustainable leadership practices to enhance institutional efficiency and achieve sustainable development within the framework of prosperity indicators.

تحليل دور القيادة المحلية المستدامة وفق مؤشر ليجاتوم للازدهار: دراسة تحليلية في مجلس محافظة كربلاء

محمد حسين راضي [1*]، فواز فائق صليبي المسعودي [2] ، فاضل راضي الغزالي[3]
[1،2]قسم إدارة الاعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة وارث الأنبياء ، كربلاء، العراق
[3] قسم إدارة الاعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، النجف، العراق
mohammed.hussein@uowa.edu.iq , Fawaz.fa@uowa.edu.iq , Fadelr.algazilai@uokufa.edu.iq

معلومات البحث:
- تاريخ النشر: 2026 –10–25

المؤلف المراسل:
محمد حسين راضي
mohammed.hussein@uowa.edu.iq

هذا العمل مرخص بموجب المشاع الابداعي نسب المصنف 4.0 دولي(CC BY 4.0)

المستخلص:
يهدف هذا البحث إلى تحليل دور القيادة المحلية المستدامة في تعزيز مؤشرات الازدهار وفقًا لمؤشر ليجاتوم للازدهار، من خلال دراسة تحليلية في مجلس محافظة كربلاء. ويستند البحث إلى فرضية مفادها أن تبني ممارسات القيادة المستدامة يُسهم في تحسين بيئة العمل، وتعزيز رأس المال الاجتماعي، ودعم استدامة التنمية التنظيمية داخل مؤسسات الحكم المحلي.
استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. جُمعت البيانات من خلال استبيان وُزّع على عينة عشوائية من 130 موظفًا في مجلس محافظة كربلاء، باستخدام مقياس ليكرت خماسي النقاط. حُلِّلت البيانات إحصائيًا باستخدام برنامجي SPSS الإصدار 22 وSmartPLS لاختبار فرضيات البحث وقياس العلاقات بين متغيراته. قُيس متغير القيادة المحلية المستدامة عبر خمسة أبعاد: التنوع، والعدالة التنظيمية، وتطوير الموظفين،والتقدم والتوجه ، والتوازن بين العمل والحياة. وقُيس الازدهار بناءً على أبعاد مؤشر ليجاتوم للازدهار.
أظهرت النتائج أثرًا إيجابيًا قويًا وذا دلالة إحصائية للقيادة المحلية المستدامة على تعزيز مؤشرات الازدهار، بمعامل تأثير $\beta = 0.825$ وقدرة تفسيرية عالية للنموذج. ويؤكد هذا أن ممارسات القيادة المستدامة تُعدّ عاملًا حاسمًا في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز ازدهار المنظمات والمجتمعات. كما أشارت النتائج إلى أن بُعد تنمية الموظفين كان له الأثر الأكبر مقارنةً بالأبعاد الأخرى.
يوصي البحث بأن يتبنى القادة المحليون ممارسات قيادة مستدامة قائمة على العدالة التنظيمية، وتنمية الموارد البشرية، وبيئة عمل داعمة. سيسهم ذلك في تحقيق التنمية المستدامة وتحسين جودة الخدمات العامة في إطار مؤشر ليجاتوم للازدهار.

الكلمات المفتاحية: القيادة المحلية المستدامة، مؤشر ليجاتوم للازدهار، مجلس محافظة كربلاء.

المقدمة:

تواجه مؤسسات الحكم المحلي اليوم تحديات متزايدة نتيجة التحولات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية المتسارعة(Banai,2021) . وهذا يستلزم تحولاً من أساليب الإدارة التقليدية إلى نماذج قيادة أكثر استدامة قادرة على تحقيق التوازن بين كفاءة الأداء الحالية ومتطلبات التنمية طويلة الأجل. وفي هذا السياق، برزت القيادة المستدامة كنهج إداري حديث يركز على بناء القدرات المؤسسية وتعزيز رأس المال البشري والاجتماعي لضمان قيمة مستدامة للمؤسسة والمجتمع على حد سواء.
لم يعد نجاح المؤسسات المحلية مرتبطاً فقط بحجم الخدمات المقدمة أو كفاءة العمليات الإدارية، بل بات مرتبطاً بقدرتها على تحقيق ازدهار شامل(Al-Hamdani et al.,2023). يشمل جودة الحياة، والحوكمة الرشيدة، والاستقرار المؤسسي، والتنمية الاجتماعية والاقتصادية. ويُعد مؤشر ليجاتوم للازدهار أحد المؤشرات العالمية الرائدة، إذ يوفر إطاراً شاملاً لقياس الازدهار من خلال مجموعة من الأبعاد التي تجمع بين الأداء الاقتصادي والرفاه الاجتماعي والمؤسسي.
وعلى الرغم من الاهتمام الأكاديمي المتزايد بمفهوم القيادة المستدامة عالمياً، لا تزال الدراسات التطبيقية التي تربط القيادة المحلية المستدامة بمؤشرات الازدهار محدودة، لا سيما في البيئة المؤسسية العراقية(Noumas,2025) . لا تزال العديد من المؤسسات المحلية تعتمد على أساليب القيادة التقليدية التي تركز على إدارة العمليات اليومية بدلاً من بناء قدرات استراتيجية طويلة الأجل قادرة على تحقيق ازدهار مستدام(Al-Maliki, & Kashkoul,2024) .
وفي هذا السياق، يُمثل مجلس محافظة كربلاء نموذجًا هامًا لمؤسسة محلية تضطلع بأدوار تنموية وخدمية مباشرة. لذا، فإن دراسة طبيعة ممارساته القيادية وتحليل أثرها على تعزيز مؤشرات الازدهار أمرٌ ذو أهمية علمية وعملية. وعليه، يسعى هذا البحث إلى تحليل دور

القيادة المحلية المستدامة في تعزيز مؤشرات الازدهار وفقًا لمؤشر ليجاتوم للازدهار، بهدف توفير إطار تحليلي وتطبيقي يُسهم في تطوير الممارسات القيادية ودعم مسارات التنمية المؤسسية والمجتمعية.

1. مشكلة البحث:

أصبحت القيادة المحلية عنصرًا حاسمًا في تحقيق ازدهار المجتمعات والتنمية المستدامة، لا سيما في ظل التحولات المؤسسية المتسارعة والتحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه الحكومات المحلية (Al-Yasari & Banai,2024) . لم يعد نجاح المؤسسات المحلية يُقاس فقط بكفاءة الأداء الإداري أو حجم الخدمات المقدمة، بل بقدرتها على تحقيق ازدهار شامل يتضمن جودة الحياة، والحوكمة الرشيدة، ورأس المال الاجتماعي، والاستدامة الاقتصادية - وهي أبعاد يؤكد عليها مؤشر ليجاتوم للازدهار، وهو مؤشر عالمي لقياس التقدم المجتمعي.

على الرغم من الاهتمام العالمي المتزايد بمفاهيم القيادة المستدامة، لا تزال ممارسات القيادة في العديد من السياقات المحلية، بما في ذلك المؤسسات الحكومية العراقية، تميل نحو النماذج التقليدية قصيرة الأجل التي تركز على إدارة العمليات اليومية بدلًا من بناء قدرات مؤسسية طويلة الأجل قادرة على تعزيز الازدهار المستدام. وهذا يُبرز تحديًا جوهريًا: وجود فجوة معرفية وتطبيقية بين متطلبات القيادة المحلية المستدامة والنتائج الفعلية لمؤشرات الازدهار على أرض الواقع.

في هذا السياق، يواجه مجلس محافظة كربلاء، بوصفه مؤسسة محلية مسؤولة عن التخطيط والتنمية وتقديم الخدمات، ضغوطًا متزايدة لتحقيق نتائج تنموية ملموسة تتماشى مع المعايير الدولية للحوكمة والازدهار. ومع ذلك، لا يزال مدى إسهام ممارسات القيادة الحالية في تحقيق هذه المؤشرات غير واضح علميًا، لا سيما في ظل ندرة الدراسات التطبيقية التي تتناول العلاقة بين القيادة المحلية المستدامة ومؤشر ليجاتوم للازدهار في السياق العراقي.

لذا تكمن مشكلة البحث في محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة المؤثرة بين القيادة المحلية المستدامة ومؤشرات الازدهار، وتحديد مدى قدرة ممارسات القيادة داخل مجلس محافظة كربلاء على دعم تحقيق الازدهار المؤسسي والمجتمعي وفقًا لإطار مؤشر ليجاتوم للازدهار. يقودنا هذا إلى السؤال الرئيسي التالي: إلى أي مدى تُسهم القيادة المحلية المستدامة في تعزيز مؤشرات الازدهار، كما يقيسها مؤشر ليجاتوم للازدهار، داخل مجلس محافظة كربلاء؟

2. أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في تركيزه على القيادة المحلية المستدامة كنهج إداري معاصر يدعم الازدهار المؤسسي والمجتمعي. ويتحقق ذلك من خلال اعتماد مؤشر ليجاتوم للازدهار كإطار تحليلي لقياس مستويات الازدهار. كما يُسهم البحث علميًا في إثراء الأدبيات الإدارية من خلال دراسة العلاقة بين القيادة المستدامة ومؤشر ليجاتوم للازدهار في السياق العراقي المحلي. أما أهميته العملية فتكمن في تقديم نتائج تُساعد صانعي القرار في مجلس محافظة كربلاء على تطوير ممارسات القيادة، وتعزيز كفاءة الأداء، وتحسين جودة الخدمات، وبالتالي دعم تحقيق التنمية المستدامة.

3. أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى تحديد دور القيادة المحلية المستدامة في تعزيز مؤشرات الازدهار وفقًا لمؤشر ليجاتوم للازدهار، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. تحديد مستوى توافر أبعاد القيادة المحلية المستدامة في مجلس محافظة كربلاء.
2. قياس مستوى مؤشرات الازدهار وفقًا لمؤشر ليجاتوم للازدهار من وجهة نظر الموظفين.
3. تحليل طبيعة العلاقة بين القيادة المحلية المستدامة ومؤشرات الازدهار.
4. اختبار أثر القيادة المحلية المستدامة على تعزيز مؤشرات الازدهار داخل المؤسسة المدروسة.
5. تقديم مجموعة من المقترحات والتوصيات التي تُسهم في تطوير ممارسات القيادة بما يدعم تحقيق الازدهار المؤسسي والمجتمعي.

4. الفرضيات:

نصت الفرضية الرئيسية على ان ((يوجد تأثير معنوي بين القيادة المحلية المستدامة ومؤشر ليجاتوم للازدهار))

وتنبثق منها الفرضيات الفرعية كالاتي:

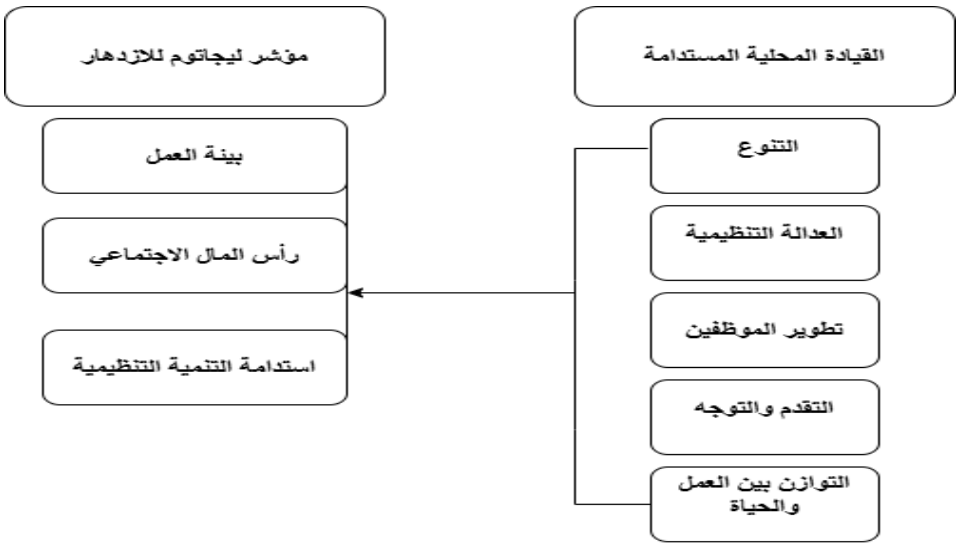
- H1-1 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية للتنوع في مؤشر ليجاتوم للازدهار.
- H1-2 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية للعدالة التنظيمية في مؤشر ليجاتوم للازدهار.
- H1-3 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية للتطوير الموظفين في مؤشر ليجاتوم للازدهار.
- H1-4 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية للتقدم والتوجه في مؤشر ليجاتوم للازدهار.
- H1-5 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية ، للتوازن بين العمل والحياة في مؤشر ليجاتوم للازدهار.

5. مجتمع وعينة البحث:

يشمل مجتمع البحث جميع موظفي مجلس محافظة كربلاء، باعتبارهم المجموعة الأكثر ارتباطًا بالقيادة والممارسات الإدارية داخل المؤسسة، والأقدر على تقييم مستوى تطبيق القيادة المحلية المستدامة وأثرها على مؤشرات ازدهار المؤسسة.

تم اختيار عينة البحث عشوائيًا من بين موظفي مجلس محافظة كربلاء لضمان تمثيل مختلف المستويات الوظيفية والإدارية. بلغ حجم العينة (130) موظفًا، وجُمعت البيانات من خلال استبيان مُصمم خصيصًا لهذا الغرض، يعتمد على مقياس ليكرت خماسي النقاط، لقياس آراء المشاركين وتحليلها إحصائيًا للوصول إلى نتائج دقيقة تدعم أهداف البحث.

6. مخطط الفرضي للبحث:



الشكل (1) يوضح مخطط الفرضي للبحث
المصدر: اعداد الباحث

المحور الأول : الجانب النظري

أولاً: القيادة المحلية المستدامة

تعني القيادة المستدامة امتلاك القدرة على اتخاذ قرارات طويلة الأجل وتعزيز الابتكار المنهجي وتكوين فريق عمل متفانٍ وتقديم منتجات وخدمات وحلول عالية الجودة ويهدف هذا النهج إلى تحقيق التوازن بين الأفراد والأرباح والمنظمة وتعزيز استدامتها من خلال ممارسات إدارية فعالة تشمل هذه الممارسات أنظمة الإدارة ومبادئها وعملياتها وقيمها ويمكنها أن تشكل نظام قيادة معزز ذاتيا" داخل المنظمة بما في ذلك تغيير دور الرئيس التنفيذي وتطبيق اللامركزية في اتخاذ القرارات (Liao,2022:3). وتعرف القيادة المستدامة هي نتاج دمج التنمية المستدامة مع القيادة وهي نمط من القيادة والإدارة يهدف إلى تلبية احتياجات جميع الأطراف المعنية وتطوير أعمال المؤسسة الأساسية مما يخلق قيمة طويلة الأجل لجميع الأطراف وهي تتجاوز مفهومي القيادة التحويلية الخضراء والقيادة المسؤولة، إذ تركز على التنمية المتوازنة للاقتصاد والمجتمع والبيئة وفي الوقت نفسه تساعد الشركات على تحقيق نمو مربح ومستدام، وقد أصبحت من أهم مجالات البحث القيادي المعاصر (Ribeiro & Leitão, 2024:3).

يوضح (Cuhadar & Rudnák, 2022:57) يعرف القادة المستدامون بأنهم أولئك الذين يشجعون ويدعمون الأنشطة التي تهدف إلى اكتشاف وتطوير حلول ونماذج أعمال وممارسات مبتكرة ومستدامة تسهم في بناء عالم أفضل. وتعطي القيادة المستدامة الأولوية للشراكات القوية وبيئة العمل المزدهرة التي تتسم برضا الموظفين. كما تعرف القيادة المستدامة على انها نوع ناشئ من القيادة يهدف إلى توجيه المنظمة نحو تحقيق التنمية المستدامة من خلال تبني وتنفيذ أنشطة وممارسات مسؤولة اجتماعياً وبيئيا واقتصاديا(Iqbal & ، 2022:3 PiwowarSulej).

يبين (Zada et al.،2024:5) إن القيادة المستدامة أساسية لتحقيق أداء مستدام للمشاريع ومن خلال دمج ممارسات القيادة المستدامة في إدارة المشاريع، تستطيع المؤسسات تحسين أدائها مع المساهمة في استدامة مشاريعها على المدى الطويل وفي استدامة المجتمع ككل. وتعرف القيادة المستدامة على انها أسلوب قيادي يتبنى رؤية طويلة الأمد ويهدف إلى تحقيق التوازن بين المصالح البيئية والاجتماعية والاقتصادية. ويسعى إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال تنمية الموارد البشرية وغير البشرية والحفاظ على التماسك الاجتماعي وضمان الاستدامة البيئية (Malik & Mehmood ،2022:55). تركز نظرية القيادة المستدامة على الاستراتيجيات والمعتقدات التي تمكّن الشركات من تحقيق النجاح على المدى الطويل مع الحفاظ على المعايير الأخلاقية والمسؤولية البيئية والعدالة الاجتماعية تتجاوز القيادة المستدامة الأرباح قصيرة الأجل، وتؤكد على استراتيجية شاملة تراعي رفاهية العاملين وأصحاب المصلحة والمجتمع ككل وتستند هذه النظرية إلى فكرة أن القادة المستدامين يضعون رؤية طويلة الأجل، ويشجعون الابتكار، ويعززون النمو الفردي، ويُظهرون سلوكًا أخلاقيًا يزيد من مشاركة الموظفين والتزامهم .Ahsan & Khawaja, S (2024:3).

ثانياً: ابعاد القيادة المحلية المستدامة

وانسجاما مع طبيعة دراستنا سنعتمد على نموذج(Lee,2017) لقياس ابعاد القيادة المحلية المستدامة وهي كالاتي:

1. **التنوع**: يشير التنوع إلى درجة الاختلاف بين الأفراد داخل المنظمة من حيث الخصائص الديموغرافية والمعرفية والثقافية والقيمية والخبرة، والتي تؤثر على أساليب التفكير والتفاعل والعمل الجماعي داخل بيئة العمل، وتساهم في تحسين الإبداع والأداء التنظيمي عند إدارتها بفعالية (Roberson, 2006:213).
2. **العدالة التنظيمية** : هي إدراك الفرد بأن الأحداث والإجراءات والقرارات داخل المنظمة تلتزم بمعايير الإنصاف. وقد صنّف باحثو العدالة إلى أربعة أنواع، تختلف باختلاف كيفية تقييم الموظفين للإنصاف: العدالة التوزيعية، والإجرائية، والشخصية، والمعلوماتية وتترتب على تصورات العدالة التنظيمية آثارٌ على الموظف والمنظمة على حدٍ سواء، منها: زيادة الرضا الوظيفي والالتزام والثقة، وتقليل معدل دوران الموظفين، والسلوكيات غير المنتجة في العمل، وحتى العنف في مكان العمل ويسعى البحث المعاصر في مجال العدالة التنظيمية إلى فهم كيفية استعادة العدالة بعد وقوع الظلم Wiseman (& Stillwell, 2022:1287).
3. **تطوير العاملين**: صُنفت ممارسات إدارة الموارد البشرية إلى ثلاثة أبعاد رئيسية: تنمية المهارات، وتعزيز الفرص، وتعزيز الدافعية تشمل ممارسات تنمية المهارات في إدارة الموارد البشرية استقطاب الموظفين واختيارهم وتدريبهم؛ بينما تشمل ممارسات تعزيز الدافعية تقديم التغذية الراجعة حول الأداء وحوافز الموظفين؛ أما ممارسات تعزيز الفرص أو التمكين فتتضمن تبادل المعلومات ومشاركة الموظفين في صنع القرار وقد أشار الباحثون إلى أن ممارسات تطوير الموظفين هي تلك المتعلقة بالتدريب، وتفويض المهام، والمشاركة في صنع القرار، وإدارة المسار الوظيفي لذا، يمكن تعريف ممارسات تطوير الموظفين بأنها أنشطة تهدف إلى تزويد الموظفين بالمعرفة وتحسين مهاراتهم وتحفيزهم على العمل من خلال التدريب والتمكين والمشاركة (Al-Tit et al.,2022:4).
4. **التقدم والتوجه**: يشير التقدم والتوجه إلى ميل الأفراد أو المنظمات نحو التطوير المستمر وتحسين الأداء من خلال تبني رؤية مستقبلية واضحة، والسعي لاكتساب معارف ومهارات جديدة، والتكيف مع التغيرات البيئية لتحقيق النمو والنجاح على المدى الطويل (VandeWalle, 1997:996).
5. **توازن الحياة مع العمل**: يشير التوازن بين العمل والحياة إلى حالة من الانسجام يحققها الفرد بين متطلبات العمل والمسؤوليات الشخصية/العائلية، بحيث لا يضعف أحدهما الآخر، وهو ما ينعكس بشكل إيجابي على رفاهية الفرد وأدائه في العمل وفي الحياة الخاصة (Grzywacz& Carlson, 2007:446) .

ثانياً: مؤشر ليجاتوم للازدهار

يُعدّ مؤشر ليجاتوم للازدهار مقياساً آخر لجودة الحياة، وقد وضعه معهد ليجاتوم في لندن عام 2007. وهو مقياس جديد للثروة المادية وجودة الحياة، يجمع بين تصنيف الدول وفقاً لتسعة مؤشرات فرعية تقيس الأسس الاقتصادية، وريادة الأعمال والابتكار، والمؤسسات الديمقراطية، والتعليم، والصحة، والسلامة والأمن، والحوكمة، والحريات الشخصية، ورأس المال الاجتماعي (Beslerová & Dzuričková,2014:41)

يوضح(Dimoska & Dimoska,2019:1558) مؤشر ليجاتوم للازدهار هو إطار عمل حديث وشامل نسبيًا، يُفسر بشكل فريد مستوى وديناميكيات الازدهار في دول العالم. يغطي مؤشر ليجاتوم للازدهار LPIنطاقًا واسعًا من جوانب الازدهار في أي بلد من خلال تسعة محاور رئيسية: الجودة الاقتصادية، وبيئة الأعمال، والحوكمة، والأمن والسلامة، والتعليم، والصحة، والبيئة الطبيعية. يستند هذا المؤشر إلى 104 متغيرات مختلفة تم تحليلها في 149 دولة حول العالم. تغطي المؤشرات أكثر من 96% من سكان العالم و99% من الناتج المحلي الإجمالي العالمي. تحصل الدولة المُحللة على تصنيف لكل محور، بناءً على أدائها في كل مؤشر من مؤشرات ذلك المحور. يحتوي كل عمود على 12 مؤشرًا تقريبًا. يُساهم متوسط نتائج المحاور التسعة في النتيجة الإجمالية للازدهار في الدولة، ويعتمد الترتيب العام لمؤشر الازدهار على هذه النتيجة.

يُعدّ مؤشر ليجاتوم للازدهار مصدرًا موثوقًا لتقييم الرفاه، إذ يُشير إلى الأبعاد الأساسية للرفاه الفردي أو الوطني. ويُتيح هذا المؤشر تقليل الاعتماد على مقاييس الناتج المحلي الإجمالي، كما يُدمج بنجاح هرم ماسلو للاحتياجات في سياق الرفاه. علاوة على ذلك، يُساعد المؤشر في تحديد عنصر عدم الاستقرار، كما حدده Minsky بتفصيل أكبر، مما يُتيح التدخلات المُوجّهة (Ahmed & Khan,2016:425)

ابعاد مؤشر ليجاتوم للازدهار

ويتكون مؤشر ليجاتوم للازدهار من ثلاثة ابعاد ذكرها (Amin& Siddiq,2019) وهي كالاتي:

1. **بيئة العمل** : تشير بيئة العمل إلى مجمل الظروف المادية والتنظيمية والاجتماعية والنفسية التي يعمل ضمنها الأفراد في المنظمة، مما يؤثر بشكل مباشر على سلوك الموظفين ورضاهم الوظيفي وأدائهم وإنتاجيتهم وتشمل هذه البيئة عناصر متنوعة، مثل طبيعة علاقات الموظفين، وأسلوب القيادة، والثقافة التنظيمية، وأنظمة الحوافز، والسلامة المهنية، وظروف العمل المادية كالإضاءة والتهوية والمعدات وتؤكد أدبيات الإدارة الحديثة أن بيئة العمل الإيجابية تُسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي، والحد من الإجهاد المرتبط بالعمل، وزيادة الأداء والابتكار، إذ تُعزز مناخًا داعمًا للتعاون والثقة والتطوير المهني (Chandrasekar,2011).
2. **رأس المال الاجتماعي** :هو مفهوم حديث نسبياً في علوم الإدارة والتنظيم. ويشير إلى مجموع الموارد الفعلية والمحتملة المتاحة للأفراد أو الجماعات نتيجة لشبكة علاقاتهم الاجتماعية القائمة على الثقة والتعاون والقيم

المشتركة ولا يقتصر رأس المال الاجتماعي على عدد العلاقات فحسب، بل يشمل أيضاً جودة هذه العلاقات، ومستوى الثقة المتبادلة، والقيم المشتركة التي تُسهّل تبادل المعرفة والتنسيق والعمل الجماعي داخل المنظمة أو المجتمع(Nahapiet& Ghoshal,1998).

3. **استدامة التنمية التنظيمية**: يشير إلى قدرة المنظمة على إدخال تغييرات وتحسينات مستمرة على هياكلها واستراتيجياتها وعملياتها لتحقيق التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، مع ضمان استمراريتها على المدى الطويل وتعزيز قدرتها على التكيف مع التغيرات المستقبلية ويعتمد هذا المفهوم على دمج مبادئ الاستدامة في الأنظمة التنظيمية وثقافة العمل وعمليات صنع القرار، بحيث تصبح الاستدامة عنصرًا مؤسسيًا دائمًا وليست مجرد مبادرة مؤقتة Lozano& (Huisingh,2015) .

المحور الثاني : الجانب التطبيقي

اولاً. تقييم أدوات القياس

تم التحقق من ثبات وصدق أدوات القياس باستخدام برنامج SmartPLS وفقًا لـ (Hair et al,2014)أظهرت النتائج أن جميع المؤشرات تجاوزت الحدود المقبولة لكل من كرونباخ ألفا، الثبات المركب، التشبعات، ومتوسط التباين المستخلص AVE مما يدل على موثوقية عالية للمقياس.

جدول (1) نتائج تقييم أدوات القياس

المتغير	الأبعاد	α	الثبات المركب	AVE
القيادة المحلية المستدامة	التنوع	0.778	0.699	0.780
	العدالة التنظيمية	0.778	0.791	0.545
	تطوير العاملين	0.776	0.756	0.769
	التقدم والتوجه	0.780	0.787	0.781
مؤشر ليجاتوم للازدهار		0.767	0.783	0.645

يوضح الجدول أن جميع أبعاد القيادة ومؤشر الازدهار تتمتع بمصداقية عالية، ما يتيح استخدام البيانات لاختبار الفرضيات بثقة.

ثانياً: اختبار الفرضيات

1. **الفرضية الرئيسية**

H1 :توجد علاقة معنوية بين القيادة المحلية المستدامة ومؤشر ليجاتوم للازدهار.

جدول 2: نتائج الفرضية الرئيسية

المسار	β	t Value	p Value	النتيجة	R^2
القيادة ←ازدهار	0.825	23.47	0.000	قبول	0.783

يبين الجدول (2) معامل المسار β=0.825 تأثيرًا قويًا للقيادة المستدامة على ازدهار المؤسسة، وR^2=0.783 يدل على قدرة القيادة على تفسير أكثر من ثلاثة أرباع التباين في مؤشرات الازدهار، مما يؤكد أن القيادة المستدامة عامل رئيس لتعزيز الأداء المؤسسي والمجتمعي وفق إطار ليجاتوم

2. **الفرضيات الفرعية**

تم اختبار تأثير كل بعد من أبعاد القيادة على مؤشر الازدهار، وكانت النتائج كما يلي:

جدول 3: نتائج الفرضيات الفرعية

البعد	β	t Value	p Value	النتيجة
التنوع	0.345	3.892	0.000	قبول
العدالة التنظيمية	0.245	3.214	0.001	قبول
تطوير العاملين	0.420	3.198	0.002	قبول
التقدم والتوجه	0.367	2.879	0.000	قبول
توازن الحياة والعمل	0.367	2.879	0.000	قبول

يُظهر الجدول 3 تأثيرات إيجابية ذات دلالة إحصائية لجميع أبعاد القيادة المحلية المستدامة على تعزيز مؤشرات الازدهار. كانت قيم t أعلى من الحد المقبول (1.96)، وقيم p أقل من (0.05)، مما يؤكد قبول جميع الفرضيات الفرعية.
تشير النتائج إلى أن التنوع يُسهم في تعزيز الإبداع والمرونة التنظيمية، بينما تُعزز العدالة التنظيمية الثقة والتزام الموظفين. وقد أظهر تطوير الموظفين أعلى تأثير نسبي، مما يعكس أهمية الاستثمار في تنمية الموارد البشرية لتحسين الأداء التنظيمي. يدعم التقدم والتوجه بناء رؤية مستقبلية قائمة على التحسين المستمر، ويُسهم التوازن بين العمل والحياة في تعزيز رفاهية الموظفين وزيادة الإنتاجية.

بشكل عام، يُشير معامل التحديد $R^2 = 0.805$ إلى أن أبعاد القيادة المحلية المستدامة تُفسر نسبة كبيرة من التباين في مؤشرات الازدهار، مما يؤكد الدور المحوري للقيادة المستدامة في تحقيق الازدهار التنظيمي وفقًا لمؤشر ليجاتوم للازدهار.

الاستنتاجات والتوصيات

أولا: الاستنتاجات:

1. تلعب القيادة المحلية المستدامة دورًا محوريًا في تعزيز مؤشرات ازدهار المؤسسات ضمن إطار مؤشر ليجاتوم للازدهار، مما يؤكد أهمية التحول نحو أنماط القيادة طويلة الأجل داخل المؤسسات المحلية.
2. أظهرت النتائج أثرًا إيجابيًا كبيرًا للأبعاد المُجتمعة للقيادة المستدامة على تحقيق الازدهار، مما يعكس تكامل هذه الأبعاد في دعم الأداء المؤسسي والمجتمعي.
3. ثبت أن بُعد تنمية الموظفين هو العامل الأكثر تأثيرًا، مما يشير إلى أن تنمية الموارد البشرية هي حجر الزاوية لتحقيق الاستدامة المؤسسية وتحسين جودة الأداء.
4. يساهم العدل والتنوع المؤسسي في تعزيز الثقة المؤسسية وزيادة التزام الموظفين وانتمائهم، مما يدعم بيئة عمل إيجابية ومحفزة.
5. يساهم تحقيق التوازن بين العمل والحياة في رفع مستوى رفاهية الموظفين وتحسين الإنتاجية، وهو ما ينعكس إيجابًا على مؤشرات الازدهار.
6. أظهرت النتائج قدرة تفسيرية عالية للنموذج، مما يؤكد أن القيادة المحلية المستدامة عامل حاسم في تحقيق الازدهار المؤسسي.

ثانيا: التوصيات:

1. تبني مبادئ القيادة المحلية المستدامة ضمن السياسات الإدارية لمجلس محافظة كربلاء، بما يدعم تحسين كفاءة العمليات الحكومية ورفع مستوى الخدمات المقدمة للمجتمع المحلي.
2. تطوير قدرات موظفي المجلس من خلال برامج تدريبية مستمرة وورش عمل متخصصة تركز على تنمية المهارات الإدارية والقيادية، مع توسيع مشاركة الموظفين في صنع القرارات الإدارية.
3. تعزيز تطبيق العدالة التنظيمية داخل المجلس من خلال اعتماد معايير واضحة وشفافة لتقييم الأداء والترقيات وتوزيع المسؤوليات، مما يسهم في زيادة الثقة التنظيمية بين القادة والموظفين.
4. تشجيع التنوع المهني والفكري بين موظفي المجلس من خلال الاستفادة من الخبرات والتخصصات المختلفة، مما يدعم الابتكار في مواجهة التحديات الإدارية والخدمية.
5. اعتماد إجراءات تنظيمية مرنة تساعد على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والظروف الشخصية للموظفين، مما يؤثر إيجابًا على الرضا الوظيفي والاستقرار المهني داخل المجلس.
6. توجيه القيادة الإدارية لمجلس محافظة كربلاء نحو تبني تخطيط استراتيجي طويل الأجل مرتبط بأهداف التنمية المحلية ومعايير مؤشر ليجاتوم للازدهار، بما يعزز الازدهار المؤسسي والمجتمعي.

توافر البيانات:
تم تضمين البيانات المستخدمة لدعم نتائج هذه الدراسة في المقالة.

تضارب المصالح:
يعلن المؤلفون أنه ليس لديهم تضارب في المصالح.

موارد التمويل:
لم يتم تلقي اي دعم مالي.

شكر وتقدير:
لا احد.

References:

1. Al-Maliki, Nidal Abdullah Yassin. Kashkoul, Hussein Muhammad Ali. (2024). The Effective Contribution of Accounting Culture Values to Enhancing the Strategic Change Readiness of Business Companies: A Field Study in Al-Joud and Noor Al-Kafeel Companies Affiliated with the Holy Abbasid Shrine. Al-Ghari Journal of Economic and Administrative Sciences, Special Issue, Volume (20), Pages 484-503.
2. Al-Hamdani, Muhammad Majid & Kadhim, Diaa Aziz Muhammad, 2023, The Culture of the Image and its Effectiveness in Enhancing the Digital Marketing Strategy in Private Universities: An Exploratory and Analytical Study of the Opinions of a Sample of Students from Warith Al-Anbiya University (Peace be upon him), Warith Scientific Journal, Volume 5.
3. Al-Yasari, Salah Mahdi Abbas & Banai, Diaa Falih, 2024, The Role of Spiritual Leadership in Promoting Job Dedication: An Exploratory and Analytical Study of the Opinions of a Sample of Leaders of the Abbas Combat Division, Warith Scientific Journal, Volume 6, Issue 20.
4. Ahsan, M. J., & Khawaja, S. (2024). Sustainable leadership impact on environmental performance: exploring

Academic Journal of Social Sciences (AJSS), 6(1), 48-69.

13. Ahsan, M. J., & Khawaja, S. (2024). Sustainable leadership impact on environmental performance: exploring employee well-being, innovation, and organizational resilience. Discover Sustainability, 5(1), 317.
14. Iqbal, Q., & Piwowar-Sulej, K. (2023). Sustainable leadership and heterogeneous knowledge sharing: the model for frugal innovation. European Journal of Innovation Management, 26(7), 655-673.
15. Alkhamaiseh, R. E., Bailey, R., & Jarvis, A. (2025). Definitions of sustainable leadership in education: A systematic review and analysis. Journal of Research on Leadership Education, 20(3), 280-297.
16. Ahmad, S. (2025). Entrepreneurship and Sustainable Leadership Practices: Examine how entrepreneurial leaders incorporate sustainability into their business models and the leadership traits facilitating this integration. Journal of Entrepreneurship and Business Venturing, 5(1).
17. Wiseman, J., & Stillwell, A. (2022). Organizational justice: Typology, antecedents and consequences. Encyclopedia, 2(3), 1287-1295.
18. Gunter, S., Nogueira, R. C., Hudson, C., Morton, R., & Jones, C. J. (2025). Perceptions of Sustainable Leadership in Australian Healthcare. Journal of Healthcare Leadership, 445-458.
19. Ashraf, S., & Hashmi, A. (2025). A Systematic Literature Review on Sustainable Leadership in Higher Education Institutions. International Research Journal of Arts, Humanities and Social Sciences, 2(3), 512-528.
20. Lee, H. W. (2017). Sustainable leadership: An empirical investigation of its effect on organizational effectiveness1. International Journal of Organization Theory and Behavior, 20(4), 419-453.
21. Roberson, Q. M. (2006). Disentangling the meanings of diversity and inclusion in employee well-being, innovation, and organizational resilience. Discover Sustainability, 5(1), 317.
5. Banai, Diaa Falih, 2021, The Relationship Between Organizational Error Management Culture and Team Effectiveness: The Mediating Role of Social Capital. An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Engineers in Karbala Governorate, Iraqi Journal of Administrative Sciences, Volume 17, Issue 70.
6. Liao, Y. (2022). Sustainable leadership: A literature review and prospects for future research. Frontiers in psychology, 13, 1045570.
7. Ribeiro, G. K. A., & Leitão, J. (2024). Sustainable leadership and sustainable entrepreneurship: a systematic literature review. Discover sustainability, 5(1), 188.
8. Cuhadar, S., & Rudnák, I. (2022). Literature review: sustainable leadership. Studia Mundi–Economica, 9(3), 55-65.
9. Noumas, Tabarak Halim. (2025). The Role of Strategic Leadership in Organizational Success: An Analytical Study at Warith Al-Anbiya University. Warith Scientific Journal, Special Issue, Volume (7), Pages 228-243.
10. Iqbal, Q., & Piwowar-Sulej, K. (2022). Sustainable leadership in higher education institutions: social innovation as a mechanism. International Journal of Sustainability in Higher Education, 23(8), 1-20.
11. Zada, M., Khan, J., Saeed, I., Zada, S., & Yong Jun, Z. (2024). Linking sustainable leadership with sustainable project performance: mediating role of knowledge integration and moderating role of top management knowledge values. Journal of Knowledge Management, 28(6), 1588-1608.
12. Malik, H., & Mehmood, M. (2022). Impact of authentic leadership, sustainable leadership on sustainable growth with mediating role of organizational learning.

organizations. Group & organization management, 31(2), 212-236.

22. Al-Tit, A. A., Al-Ayed, S., Alhammadi, A., Hunitie, M., Alsarayreh, A., & Albassam, W. (2022). The impact of employee development practices on human capital and social capital: the mediating contribution of knowledge management. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 8(4), 218.

23. VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. Educational and psychological measurement, 57(6), 995-1015.

24. Ahmed, H. R., & Khan, D. A. J. (2016). Prosperity and Instability: An evaluation of Legatum Prosperity Index.

25. Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research. Advances in developing human resources, 9(4), 455-471.

26. Beslerová, S., & Dzuričková, J. (2014). Quality of life measurements in EU countries. Procedia Economics and Finance, 12, 37-47.

27. Dimoska, T., & Dimoska, S. (2019). Prosperity Index as a measure of quality of life in Macedonia.

28. Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. Academy of management review, 23(2), 242-266.

29. Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. International journal of enterprise computing and business systems, 1(1), 1-19.

30. Lozano, R., Carpenter, A., & Huisingh, D. (2015). A review of 'theories of the firm'and their contributions to Corporate Sustainability. Journal of Cleaner production, 106, 430-442.

31. Amin, G. R., & Siddiq, F. K. (2019). Measuring global prosperity using data envelopment analysis and OWA operator. International Journal of Intelligent Systems, 34(10), 2713-2738.