

عنوان البحث /

تأثير أنماط القيادة على مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم في المنظمات السعودية : دراسة حالة على مشاريع الانشاء والتطوير

إعداد الطالب/ ولاء ناصر الحماد

الرقم الجامعي/242001198

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد محمد

د. فايز على جراد

العام الدراسي

2024

قائمة المحتويات

2	قائمة المحتويات
3	المقدمة
5	مشكلة الدراسة
7	أهمية الدراسة
10	اهداف الدراسة
12	تساؤلات الدراسة
12	فرضيات الدراسة
14	الدراسات السابقة
17	المنهجية وطرق البحث
19	أدوات الدراسة
20	حدود الدراسة
22	المراجع

المقدمة

إن القيادة تشكل عنصراً بالغ الأهمية في تأسيس المنظمات وتوجيهها نحو تحقيق أهدافها، حيث إن فاعليتها تملي نجاح المنظمة أو فشلها في مواجهة المشاكل المتصاعدة في المشهد المؤسسي المعاصر. وقد أدى تطور مفاهيم الإدارة والاعتراف المتزايد بأهمية رأس المال البشري إلى ترسيخ القيادة باعتبارها عاملاً حاسماً في تحديد أداء الأفراد داخل المنظمات ومدى توافقهم مع أهداف وقيم المنظمة. وتتجاوز القيادة المعاصرة مجرد الأمر والإشراف؛ فهي تتضمن الآن تعزيز بيئة تعزز المشاركة وتضخم مساهمات الأفراد الحقيقية في العمليات التنظيمية. وهذا يتطلب من القائد تطبيق التقنيات والكفاءات التي تسهل فهم مطالب الموظفين، وتعزيز الدافع، وتحقيق أهداف المنظمة بشكل مستدام (Mansaray، 2019).

في المشهد التجاري المتطور، ظهرت أنماط قيادية مختلفة لمعالجة المتطلبات التنظيمية المتنوعة، والتي تمتد من أساليب الأمر والسيطرة التقليدية إلى القيادة التحويلية التي تؤكد على التنمية الشخصية والمهنية للموظفين. ويجسد كل من هذه الأساليب منظوراً متميزاً تجاه المشاركة الفردية، مما يؤثر بشكل مباشر على تفاعلهم مع العمل ومدى توافقهم مع أهداف القيادة التحويلية هي أسلوب يعتمد على المكافآت والعقوبات، حيث يتم تحفيز الموظفين لتحقيق الأهداف من خلال الفوائد المباشرة المشروطة بالأداء. تركز القيادة التحويلية على إلهام الموظفين وتنمية نقاط قوتهم، وبالتالي تحسين مشاركتهم الإيجابية مع المنظمة وتسهيل تحقيق أهداف المجموعة (Guttermann، 2023).

توفر مشاريع البناء والتطوير تحديات فريدة، مما يستلزم درجات عالية من التنسيق والتعاون بين مختلف أعضاء الفريق. في هذا الإطار، يلعب القادة دوراً حيوياً في تحديد مسار المشروع وقيادة فرق متنوعة. بالإضافة إلى ذلك، تتطلب مشاريع البناء بيئة عمل ديناميكية، حيث تواجه فرق العمل عقبات فنية وزمنية صعبة، مما يتطلب قيادة قادرة على التعامل مع الضغوط وتشجيع الموظفين على ضمان حسن سير المشروع. يؤثر اختيار أسلوب القيادة المناسب بشكل كبير على جودة العمل وتفاني الموظفين والإنتاجية داخل هذا القطاع (Young، 2020).

في السياق السعودي، شهد قطاع البناء والتطوير توسعاً غير عادي في السنوات الأخيرة، ولا سيما مع التدابير الحكومية التي تحاول تعزيز التنمية الاقتصادية والمشاريع الضخمة في إطار رؤية المملكة 2030. وقد خلق هذا الهدف الطموح أساساً قوية لتنمية البنية التحتية وزيادة جودة الحياة، مما أدى إلى بدء العديد من المشاريع المهمة التي تحتاج إلى مستويات عالية من

الكفاءة والتنظيم. وهنا يصبح من الواضح الحاجة إلى قيادة قوية يمكنها استيعاب تعقيدات مشاريع البناء وإدارة فرق العمل بطرق تعزز من مشاركتهم وإنتاجيتهم (Yu، 2024).

على الرغم من التقدم المحرز في فهم سلوك الموظفين والعوامل المرتبطة به، إلا أن قضية مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم تظل تشكل صعوبة في العديد من الشركات. يشير الارتباط الوظيفي، أو ما يعرف بانخراط الموظفين، إلى حالة من الالتزام العاطفي والأخلاقي الذي يشعر به الأفراد تجاه عملهم، والذي ينعكس بشكل إيجابي على أدائهم والأداء العام للمنظمة. يعد الارتباط الوظيفي جانباً حيوياً في تحقيق أهداف المنظمة، حيث أظهرت الأبحاث أن الموظفين المنخرطين يميلون إلى تحقيق أداء أعلى وتقديم مساهمات أكبر (Deepalakshmi، 2024).

الإنتاجية عنصر مهم يقيم كفاءة العاملين ومدى أدائهم للمهام الأساسية. وتختلف الإنتاجية في قطاع الإنشاءات عن القطاعات الأخرى، وذلك بسبب القدرات الفنية والتنسيق الممتاز بين العديد من الفرق. وتتم مشاريع الإنشاءات بمراحل عديدة تتطلب مراقبة دقيقة ومراقبة مستمرة للأداء. وعليه، تتطلب مشاريع الإنشاءات قيادة قادرة على تشجيع وتحفيز الأفراد على الحفاظ على مستويات عالية من الإنتاجية، مع مراعاة الجودة والالتزام بالجدول الزمني (Aziz، 2013).

وقد أبرزت العديد من الدراسات أهمية القيادة في التأثير على درجة مشاركة الموظفين، حيث يرتبط أسلوب القيادة الأمثل بتعزيز مشاركة الموظفين ورفع روح الفريق. فالقيادة التحويلية، على سبيل المثال، تشجع على بناء بيئة عمل ممتعة تساهم في تعزيز المشاركة والإنتاجية، حيث يعتقد الموظفون أن قيادتهم تهتم بتطورهم الشخصي والمهني. وفي حين أن الأسلوب التعاملي قد يؤدي إلى نتائج ممتازة، إلا أنه في بعض الأحيان لا يلهم الإبداع أو المشاركة العاطفية طويلة الأمد (Mazzetti، 2022).

كما توفر الخلفية الثقافية للمملكة طبقة أخرى لهذه الدراسة، حيث تلعب الثقافة الوطنية والقيم الاجتماعية دوراً في تحديد السلوك التنظيمي وأسلوب القيادة. في المملكة العربية السعودية، يتميز المجتمع بتركيزه على القيم الأسرية والتماسك الاجتماعي، مما يجعل القادة الناجحين هم أولئك القادرين على تطوير علاقات الثقة والاحترام مع فرق عملهم. لذا، قد تكون القيادة التحويلية مناسبة جداً لهذا الإطار، حيث يمكن للقائد أن يصبح مصدر إلهام للموظفين، ويحثهم على العمل كفريق واحد لتحقيق الأهداف المشتركة (Alsuood، 2018).

- تأثير أنماط القيادة على مشاركة الموظفين في مشاريع البناء والتطوير

في مشاريع البناء والتطوير التي تتميز بتعدد المهام والإجراءات المعقدة، تلعب مشاركة الموظفين دورًا حيويًا في تحقيق النجاح. يشير مشاركة الموظفين إلى مقدار ارتباطهم العاطفي والأخلاقي بعملهم وعمق استجابتهم لأهداف المنظمة. ومع ذلك، قد تكون بعض أنماط القيادة غير مناسبة في هذه البيئة وتؤدي إلى انخفاض في مستوى المشاركة، حيث قد يعتمد النمط المعاملاتي على الحوافز والعقوبات دون الاعتراف برغبة الموظفين في النمو الشخصي والالتزام العاطفي بالعمل. في حين أن النمط التحويلي يمكن أن يحفز الموظفين ويشجعهم على المساهمة بأفكارهم وتحقيق نتائج أكبر، فقد توجد مشكلات في تنفيذه بسبب صعوبة تكييفه مع ثقافة العمل والقيود الزمنية للمشاريع. لذلك، تظل الحاجة إلى فهم العلاقة بين أنماط القيادة المختلفة ومشاركة الموظفين في مشاريع البناء والتطوير أمرًا بالغ الأهمية لتعزيز كفاءة العمل وتحقيق النتائج المرجوة (Kalambayi, 2021).

- التأثيرات المختلفة لأنماط القيادة على إنتاجية الموظفين

تعد إنتاجية الموظفين مقياسًا مهمًا لقياس كفاءة أداء فرق العمل، وخاصة في بناء المشاريع التي تتطلب التزامات زمنية ومالية معينة. إن أسلوب القيادة المستخدم له تأثير كبير على إنتاجية الموظفين، حيث إن أسلوب القيادة المعاملاتي قد يحفز الإنجاز الفوري من خلال المكافآت، لكنه في بعض الأحيان قد لا يعزز الابتكار والاستدامة في الأداء على المدى الطويل. أما النهج التحويلي، فقد يعزز مستويات الإبداع والالتزام الذاتي بين الموظفين، لكنه قد يفشل في السياقات التي تتطلب السرعة والدقة في الأداء. ونظرًا للتفاوت في التأثيرات المحتملة لكل أسلوب قيادي، فإن التحدي هنا هو تحديد أفضل نهج يمكن اعتماده لزيادة إنتاجية الموظفين في مشاريع البناء والتطوير في المملكة العربية السعودية، بما يتفق مع طبيعة العمل في هذا القطاع والتوقعات الملقة عليه (Setiawan, 2021).

- تحديات تطبيق أنماط القيادة التحويلية في الثقافة السعودية

تتميز المملكة العربية السعودية ببنية اجتماعية وثقافية مميزة تؤثر بشدة على أنماط القيادة والسلوك التنظيمي. وفي سياق هذه الثقافة، قد يكون من الصعب تبني أنماط القيادة التحويلية التي تشجع على الابتكار والتغيير والحصول على الاستقلال،

حيث تتبع القيادة السعودية التقليدية في كثير من الأحيان نهجًا استبداديًا يعكس هيكل السلطة الأبوي. ومع ذلك، هناك حاجة متزايدة لإثارة الناس وإشراكهم في الأساليب الحديثة التي تتسق مع التقدم في مجال الأعمال والمبادرات الكبرى في المملكة العربية السعودية. ويتطلب تحدي تطبيق أنماط القيادة التحويلية في بيئة العمل السعودية دراسة متعمقة لفهم كيفية تبني هذه الأساليب بطريقة تتفق مع الثقافة المحلية، مما يساعد على توفير بيئة عمل مرنة ومناسبة تعزز التفاعل والإنتاجية، دون الاصطدام بالتقاليد الاجتماعية السائدة (Khan، 2013).

• انعكاس عدم توافق أساليب القيادة مع متطلبات القوى العاملة في مشاريع البناء

في بيئة مشاريع البناء والتطوير، غالبًا ما يؤدي عدم توافق أساليب القيادة مع توقعات واحتياجات الموظفين إلى فجوة تؤثر على مستوى رضا الوظيفة وتزيد من خطر دوران الوظائف. قد يؤدي فشل القادة في إدراك احتياجات الموظفين أو فشلهم في تطبيق أسلوب القيادة المناسب إلى الحد من ارتباطهم بالمشروع وإضعاف مشاركتهم الحقيقية. على سبيل المثال، إذا تم تنفيذ أسلوب القيادة الاستبدادي في جو يعزز العمل الجماعي وتبادل الأفكار، فقد يشعر الموظفون بالإحباط وقد تنخفض مشاركتهم في العمل. من ناحية أخرى، قد يكون استخدام أسلوب تحفيزي غير ناجح في جو لا يدعم هذه الطريقة. ومن هنا تأتي الحاجة إلى مواءمة أساليب القيادة مع مطالب الموظفين ومتطلبات العمل في مشاريع البناء للحفاظ على سير العمل بسلاسة وتحقيق أهداف المنظمة (Robbertse، 2022).

• تحدي تحقيق التوازن بين القيادة التبادلية والتحويلية في المشاريع المعقدة

تواجه مشاريع البناء في المملكة العربية السعودية مشاكل هائلة تتطلب من القادة إدارة فرقهم بشكل صحيح وتحقيق التوازن بين السيطرة والإبداع، حيث تحتوي هذه المشاريع على مهام معقدة تتطلب الالتزام الصارم بالوقت والميزانية. ومع ذلك، قد يكافح المديرون التنفيذيون الذين يعتمدون بالكامل على أسلوب قيادة واحد لخلق هذا التوازن، مما يؤثر سلبيًا على أداء الموظفين ومشاركتهم. على سبيل المثال، قد يؤدي تبني القيادة التحويلية لتحقيق أهداف قصيرة الأجل إلى إشراك الموظفين الفوري، لكنه لا يعزز بالضرورة الابتكار أو التطوير المستمر. من ناحية أخرى، قد تشجع الطريقة التحويلية الناس، لكنها قد لا تتوافق دائمًا مع الاحتياجات العاجلة لتحقيق الأهداف الفورية. لذلك، فإن تحقيق التوازن بين القيادة التحويلية والتحويلية

يمثل مشكلة حاسمة في إدارة المشاريع المعقدة، لأنه يتطلب من القادة أن يكونوا مرنين وقادرين على التكيف مع متطلبات كل مرحلة من مراحل المشروع (Tyssen، 2014).

أهمية الدراسة

• أهمية الدراسة العلمية

✓ توسيع الوعي بأنماط القيادة وتأثيراتها

تساعد هذه الدراسة على توفير معرفة أوسع بمدى تأثير أنماط القيادة على مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم، وخاصة في قطاع يتميز بقضاياه المحددة مثل قطاع البناء. قد تكون القيادة التبادلية مفيدة في مواقف معينة، ولكن القيادة التحويلية قد تكون أكثر مثالية لتحفيز المشاركة والإبداع في العمل، في حين تعتمد فعالية كل نوع على الظروف والبيئة المحيطة. يوفر هذا التوسع المعرفي بيانات حاسمة للباحثين لفهم كيفية تأثير القيادة على تصرفات الموظفين، ويوفر إطارًا نظريًا لفحص كيفية تفاعل هذه الأساليب مع قضايا المشروع المعقدة في بيئة مختلفة.

✓ تطوير نظريات القيادة

تساهم هذه الدراسة في تطوير نظريات القيادة من خلال فحص أنماط القيادة وتأثيراتها في موقف جديد. يتم تحديد البيئة السعودية من خلال قضايا ثقافية وتنظيمية مختلفة، والتي قد تساعد في تصميم نموذج قيادة يتماشى مع بيئة الأعمال المحلية. يساهم هذا التطور في توسيع الأدبيات العلمية حول القيادة، ويوفر أساسًا لتغيير وصقل نظريات القيادة بطريقة تتناسب مع احتياجات الأسواق الإقليمية.

✓ التحليل الثقافي لتأثير القيادة

يوفر البحث الثقافي المتضمن في الدراسة معرفة أكبر بكيفية تفاعل الثقافة المحلية مع أنماط القيادة المختلفة. وقد يختلف تأثير القيادة من ثقافة إلى أخرى، اعتمادًا على المعايير والمثل الثقافية السائدة. إن دراسة السياق السعودي بهذا العمق تسمح

للباحثين بفهم كيفية توافق أنماط القيادة التحفيزية مع المبادئ الثقافية، وتوفير بيانات مفصلة حول استجابات الموظفين السعوديين لأنماط القيادة المتنوعة، والمساهمة في تطوير نماذج القيادة المحلية التي تتوافق مع البيئة الثقافية.

✓ سد الفجوة البحثية

هناك حاجة إلى إجراء بحث إضافي حول كيفية تأثير القيادة على الموظفين في مشاريع البناء في المملكة العربية السعودية. تعالج هذه الدراسة الفجوة البحثية المرتبطة بنقص الأدبيات حول هذه القضية، وخاصة فيما يتعلق بالتأثير المباشر لأنماط القيادة المختلفة على المشاركة والإنتاجية. ومن خلال سد هذه الفجوة، تقدم الدراسة بيانات مفيدة تساعد الباحثين والأكاديميين في فهم تأثير القيادة على سلوك الموظفين، وتفتح الأفق لدراسات مستقبلية بناءً على نتائج البحث في إرساء أنماط القيادة في قطاع البناء (Arun، 2020).

✓ تحفيز الدراسات المستقبلية

إن نتائج الدراسة تشكل حافزاً لإجراء المزيد من البحوث حول القيادة في سياق مشاريع البناء والتطوير في المملكة العربية السعودية ودول الخليج. وقد تفتح الدراسة الباب أمام دراسات مقارنة بين قطاعات أخرى مثل الصناعة والصحة، وتحليل كيفية استجابة الموظفين لأنماط القيادة بناءً على سماتهم الثقافية. ويمنح هذا المجال فرصاً واسعة لإجراء المزيد من الدراسات التي تساهم في صقل وزيادة الأدبيات الأكاديمية المرتبطة بالقيادة، مما يعزز إمكانية تحقيق النجاح في قطاعات أخرى متنوعة.

• أهمية الدراسة العملية

✓ تحسين الأداء في مشاريع البناء

تناول الدراسة بشكل صريح تأثير القيادة على أداء الموظفين، وتقدم نصائح عملية حول أنماط القيادة الفعالة في تعزيز مستويات الإنتاجية في مشاريع البناء والتطوير. تنطوي مشاريع البناء على تفاعل كبير بين فرق العمل، ومعرفة أنماط القيادة التي تعزز التعاون تساعد في تحسين الأداء العام. عندما يتبنى القادة أسلوب القيادة المناسب بناءً على استنتاجات هذه الدراسة، يمكنهم التعامل بشكل أفضل مع متطلبات الموظفين، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف بكفاءة أكبر.

✓ تطوير قدرات القيادة للمديرين

تقدم الدراسة حقائق عملية حول كيفية قيام القادة بإنشاء أنماط قيادة فعالة في سياقات العمل المتطلبة. على سبيل المثال، تساعد النتائج القادة على فهم تأثير القيادة التحويلية والتبادلية على مشاركة الموظفين، مما يسمح لهم ببناء مهاراتهم القيادية بطريقة تشجع التفاعل والإنتاجية في فرق العمل. هذه النصيحة العملية حيوية للمديرين في مشاريع البناء، حيث يمكنهم إنتاج نتائج ممتازة من خلال التواصل الفعال مع الموظفين.

✓ تعزيز الإبداع والإنتاجية

تعزز الدراسة الوعي بكيفية تحفيز الإبداع من خلال القيادة التحويلية، والتي تحفز التفكير الإبداعي والاستقلال. في مشاريع البناء، حيث تتنوع المشاكل وتكون الحلول المبتكرة مهمة للتغلب على العقبات، فإن الاستفادة من نتائج الدراسة يمكن أن تساعد في تصميم تقنيات القيادة التي تعزز درجة الإبداع بين الموظفين. تصبح إنتاجية الفريق أكثر استدامة عند تبني أنماط القيادة التي تركز على التحفيز والتحسين المستمر، مما يعزز فعالية المشاريع ويساهم في تحقيق الأهداف بكفاءة.

✓ خفض معدل دوران الوظائف

إن معرفة تأثير القيادة على سعادة الموظفين يساعد الشركات على الحفاظ على بيئة عمل صحية، وبالتالي تقليل معدلات دوران الوظائف. تشير الدراسات إلى أن القيادة التحويلية تقلل من معدلات استقالة الموظفين من خلال تعزيز الرضا الوظيفي وتنمية الروابط الأخلاقية مع القائد. من خلال تطبيق نتائج هذه الدراسة، قد يدرك القادة أهمية معالجة متطلبات الموظفين وتوفير جو يعزز أمنهم الوظيفي ويقلل من النفقات المرتبطة بالتوظيف والتدريب المستمر.

✓ التكيف مع رؤية المملكة 2030

نظراً لأن رؤية المملكة 2030 تهدف إلى توسيع القطاعات الإنتاجية المهمة، فإن قيمة هذه الدراسة تأتي في تقديم أساليب قيادية تتماشى مع هذا الهدف الطموح. إن توفير القادة القادرين على تعديل مناهجهم بما يتناسب مع متطلبات المشاريع الوطنية المهمة يعزز كفاءة المشروع ويحقق الرؤية المستهدفة. ومن خلال تقديم رؤى عملية لتحسين القيادة والإنتاجية في قطاع البناء، تساعد الدراسة المؤسسات في تحقيق أهداف التنمية المستدامة التي تتوافق مع الأهداف الاقتصادية للمملكة العربية السعودية (Abdullateef, 2023).

اهداف الدراسة

• الهدف الرئيسي

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير أنماط القيادة المختلفة على درجة مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم في قطاع مشاريع البناء والتطوير في المملكة العربية السعودية. تحاول الدراسة استكشاف كيف يمكن لأنماط القيادة التحويلية والتحويلية أن تؤثر على أداء الموظفين ومشاركتهم في أهداف المنظمة. يعكس هذا الهدف حاجة المنظمات السعودية إلى التكيف مع بيئة العمل المتغيرة واستراتيجيات القيادة المناسبة لرفع كفاءة الإنتاج وتحقيق الأهداف بشكل فعال في المشاريع التي تتطلب التعاون والتنسيق، مما يساهم في دعم نجاح هذه المشاريع وتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030.

• الأهداف الفرعية

✓ تحليل أهمية القيادة التحويلية في تعزيز مشاركة الموظفين

يهدف هذا الهدف الفرعي إلى دراسة تأثير القيادة التحويلية على درجة مشاركة الموظفين، حيث تركز القيادة التحويلية على تطوير الأشخاص وتعزيز مشاركتهم في المنظمة. ويشمل ذلك تقييم كيف يمكن للقيادة التحويلية إلهام وتحفيز الزملاء للعمل بروح الفريق، مما يرفع من شعورهم بالانتماء ويحسن إنتاجيتهم. تهدف هذه الدراسة إلى تقديم معلومات عملية حول كيفية كون القيادة التحويلية أداة فعالة لتحفيز الموظفين وتعزيز مشاركتهم، وخاصة في بيئة تتطلب قدرًا كبيرًا من الإبداع والتعاون مثل مشاريع البناء.

✓ استكشاف تأثير القيادة التحويلية على الإنتاجية في بيئة عمل البناء

يركز هذا الهدف على فهم كيف يمكن للقيادة التحويلية، التي تركز على المكافآت والعقوبات، أن تحسن إنتاجية الموظفين. سيقدم هذا الهدف تحليلًا لفعالية القيادة التحويلية في مشاريع البناء، حيث تعتمد العديد من العمليات على الالتزام بالجدول الزمني وتحقيق الأهداف قصيرة المدى. سيوفر هذا التحليل رؤى حول ما إذا كان أسلوب القيادة التحويلية يعزز إنتاجية الموظفين من خلال الحافز الفوري أو يقلل من مشاركتهم في الأمد البعيد، مما يوفر معلومات حاسمة حول كيفية تحسين الإنتاجية في هذا الإطار.

✓ تحديد أسلوب القيادة الأكثر ملاءمة لبيئة العمل في مشاريع البناء السعودية

يهدف هذا الهدف الفرعي إلى دراسة أسلوب القيادة الأكثر ملاءمة لمشاريع البناء في المملكة العربية السعودية، من خلال مقارنة فعالية القيادة التحويلية والقيادة التحويلية في هذه الصناعة. سيفحص التحليل مدى توافق هذه الأساليب مع الثقافة السعودية واحتياجات العاملين في هذا المجال. ونظراً لخصوصية البيئة الاجتماعية والثقافية في المملكة العربية السعودية، يسعى هذا الهدف إلى تحديد أفضل ممارسات القيادة التي تتوافق مع هذه البيئة، مما يساهم في تعزيز كفاءة المشروع وتوجيه القادة نحو الأساليب الأكثر ملاءمة لرفع مستوى الإنتاجية والتفاعل.

✓ دراسة القضايا التي يواجهها القادة في تكييف أساليب القيادة مع الثقافة المحلية

يركز هذا الهدف على فهم المشاكل التي يواجهها القادة في المملكة العربية السعودية عند تبني أنماط قيادية جديدة تتوافق مع الثقافة المحلية. ونظراً لأن الثقافة المحلية قد تؤثر على استجابات الموظفين للقيادة التحويلية والتبادلية، فإن هذا الهدف يسعى إلى تقديم رؤى حول كيفية قيام القادة بتكييف هذه الأساليب بطريقة تتفق مع التوقعات الثقافية. ويشمل ذلك فهم كيفية التغلب على الحواجز الثقافية والجمع بين الحاجة إلى التقدم وخصوصية الثقافة السعودية، مما يحسن فعالية القيادة في مشاريع البناء.

✓ تقديم توصيات لتعزيز ممارسات القيادة لتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030

يهدف هذا الهدف إلى تقديم توصيات عملية للمنظمات السعودية حول كيفية تعزيز قدرات القيادة بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030. ويشمل ذلك تطوير تكتيكات القيادة التي يمكن الاستفادة منها لتحقيق أهداف الإنتاجية والتطوير داخل مشاريع البناء. وتشمل هذه التوصيات تبني ممارسات قيادية ممتازة تعزز مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم وتساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة التي تتماشى مع رؤية المملكة.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي

- ما تأثير أنماط القيادة المختلفة على مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم في مشاريع البناء والتطوير في المملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية

1. كيف يعمل أسلوب القيادة التحويلية على تحسين مشاركة الموظفين في مشاريع البناء؟
2. ما تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية الموظفين في بيئة عمل البناء؟
3. ما هو أسلوب القيادة الأكثر ملاءمة لتحقيق المشاركة والإنتاجية في مشاريع البناء السعودية؟
4. ما هي المشاكل التي تواجه القادة في تعديل أساليب القيادة بما يتناسب مع الثقافة السعودية المحلية؟
5. ما هي بعض الأفكار لتعزيز تقنيات القيادة لتحقيق أهداف رؤية السعودية 2030 في قطاع البناء؟

فرضيات الدراسة

• الفرضية الرئيسية

✓ يوجد علاقة بين أنماط القيادة المختلفة (القيادة التحويلية والتبادلية) وتفاعل وإنتاجية الموظفين في مشاريع الإنشاء والتطوير في المملكة العربية السعودية.

• الفرضيات الفرعية

1. يوجد علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وزيادة تفاعل الموظفين في مشاريع الإنشاء.
- يُفترض أن القيادة التحويلية تؤدي إلى زيادة التفاعل بين الموظفين من خلال تحفيزهم وتشجيعهم على الالتزام بالمشروعات وتحقيق أهدافها.

2. يوجد علاقة إيجابية بين القيادة التبادلية وزيادة إنتاجية الموظفين في مشاريع الإنشاء.

يُفترض أن القيادة التبادلية، التي تعتمد على المكافآت والعقوبات، تؤدي إلى زيادة إنتاجية الموظفين في المشاريع من خلال تحفيزهم لتحقيق أداء أفضل.

3. يوجد علاقة بين القيادة التحويلية وتحقيق أعلى مستويات التفاعل والإنتاجية في مشاريع الإنشاء السعودية.

يُفترض أن القيادة التحويلية تعد النمط القيادي الأكثر فاعلية في زيادة التفاعل والإنتاجية بين الموظفين في مشاريع الإنشاء في السعودية.

4. يوجد علاقة بين التحديات الثقافية وتكييف أنماط القيادة في بيئة العمل السعودية.

يُفترض أن هناك تحديات ثقافية تؤثر على قدرة القادة على تكييف أساليب القيادة التبادلية والتحويلية في المشاريع الإنشائية في السعودية.

5. يوجد علاقة بين تطبيق أنماط القيادة الفعالة وتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 في قطاع الإنشاء.

يُفترض أن تبني أنماط القيادة الفعالة يساهم بشكل إيجابي في تحقيق الأهداف التنموية لرؤية المملكة 2030 من خلال تحسين إنتاجية المشاريع الإنشائية.

الدراسات السابقة

تهدف هذه المقالة إلى دراسة العلاقة بين أنماط قيادة مديري التمريض، والمشاركة في العمل، والالتزام التنظيمي للممرضات في المملكة العربية السعودية. تم تقديم نهج مقطعي يستخدم استطلاعاً عبر الإنترنت لمديري التمريض والممرضات في المستشفيات في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية. تتضمن الدراسة استبيان القيادة متعدد العوامل (MLQ)، واستبيان الالتزام التنظيمي (OCQ)، ومقياس أوترخت للمشاركة في العمل (UWES). تم توزيع الاستطلاع من خلال مسؤولي الموارد البشرية في 71 مستشفى، وتم إجراؤه من 27 نوفمبر إلى 18 ديسمبر 2021، وحصل على 394 ردًا. بعد إزالة الردود غير المكتملة، تم تقييم 390 استجابة صالحة باستخدام اختبارات t وتحليل الارتباط. كشفت النتائج أن 84.4٪ من المشاركين كانوا ممرضين و 15.6٪ كانوا مديري تمريض. تم الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية ($p < 0.05$) في وجهات النظر حول أنماط القيادة التحويلية والتبادلية والمشاركة بين مديري التمريض. أظهر كلا نمطي القيادة علاقات جيدة مع الالتزام التنظيمي والمشاركة في العمل. وتسلط النتائج الضوء على الاختلافات في تصورات القيادة التي تعكس تحديات إدارية أساسية، والتي يجب معالجتها في ضوء التغيرات السريعة في البنية التحتية في المملكة العربية السعودية، والتي تدفعها رؤية 2030 (AL-Dossary, 2022).

يشجع القادة الناس من خلال وضع أطر تهدف إلى الاستفادة القصوى من إمكانيات الموظفين وموارد المنظمة وتقديم التوجيه. وعلى العكس من ذلك، قد يتسببون في مشاكل خطيرة في إلهام الثقة، والانخراط في أهداف الشركة، وإرساء التوافق وبناء بيئة تعاونية. لذلك، يهدف هذا البحث إلى التحقيق في أسلوب القيادة المرتبط وتحفيز الموظفين. تم إجراء تقييم شامل للأدبيات التي تسلط الضوء على دافعية الموظفين وأسلوب القيادة (الاستبدادي، الأبوي، التحويلي، عدم التدخل). تم جمع البيانات باستخدام استبيان تم توزيعه على موظفي الحكومة العاملين في الخرج (منطقة الرياض) وتم تلقي 130 استجابة صالحة. تم استخدام برنامج SPSS 22 لإجراء التحليل الإحصائي وأشارت النتائج إلى أهمية مواتية بشكل عام لأساليب القيادة والتحفيز. تم الإبلاغ عن التأثير الكلي لأساليب القيادة معًا على الدافع بنسبة 66.5٪ ($R^2 = 0.665$). ثبت أن التأثيرات المميزة لكل من أسلوب الأبوي والتحويلي وعدم التدخل على الدافع جيدة ومهمة. في حين أن الارتباط بين أسلوب القيادة الاستبدادي والتحفيز كان غير ذي أهمية. يوصى بأن يتبع القادة في بيئة العمل في المملكة العربية السعودية أنماط القيادة الأبوية والتحويلية لتعزيز مستوى تحفيز موظفيهم (Altheeb, 2020).

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير أسلوب القيادة على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وتحليل تأثير أسلوب القيادة والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي على أداء الموظفين، ودراسة التأثير غير المباشر لأسلوب القيادة على أداء الموظفين بوساطة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. يتكون مجتمع البحث من جميع الموظفين الذين يشغلون مناصب هيكلية بإجمالي 95 مستجيبًا. تم اختيار العينة باستخدام أسلوب التعداد، مما أسفر عن إجمالي 95 مستجيبًا في عينة البحث. كانت طرق جمع البيانات من خلال الاستبيان. تم بناء نموذج البحث بحيث يتم فحص بيانات البحث باستخدام SEM Smart PLS 2. نتائج البحث هي أن أسلوب القيادة له تأثير إيجابي وهام على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وأن أسلوب القيادة والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لها تأثير إيجابي وهام على أداء الموظفين، وأن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي يتوسط تأثير أسلوب القيادة على أداء الموظفين، وله تأثير إيجابي وهام. يقدم التأثير غير المباشر نتائج أقوى من التأثير المباشر. ونتيجة لذلك، من المقصود أن تطبق قيادة الجامعة أسلوب قيادة فعال وتهتم برضا الموظفين عن العمل وتفانهم لزيادة أداء الموظفين (NURANI, 2021).

وقد أثبتت الدراسات مرارًا وتكرارًا أن الأنظمة الثقافية الوطنية، وكذلك الثقافات الفردية، تؤثر بشكل عميق على النظام الثقافي للشركات بعدة طرق. على سبيل المثال، تؤثر ثقافة الدولة على اتخاذ القرارات الإدارية وأساليب القيادة وتقنيات إدارة الموارد البشرية. تدرس هذه الدراسة الدور الوسيط للثقافة الوطنية (مسافة القوة، والجماعية، وتجنب عدم اليقين، والذكورة، والتوجه الطويل الأجل) في العلاقة بين أساليب القيادة (أسلوب القيادة التحويلي، والتعاملي، وأسلوب عدم الإنصاف) والرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة. تم استخدام أسلوب كمي في هذه الدراسة، وتم توزيع استبيان موحد بمقياس ليكرت من 5 نقاط على 326 مستجيبًا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة. تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ونموذج المعادلات الهيكلية الجزئية الأقل مربعا (PLS-SEM) لتقييم فرضيات الدراسة. وأظهرت النتائج أن الثقافة الوطنية تتوسط العلاقة بين أسلوب القيادة التحويلية وأسلوب القيادة التبادلية وأسلوب القيادة غير العادل ورضا العمل. ويبدو أن الثقافة الوطنية تعدل العلاقة بين أسلوب القيادة وسعادة العمل بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة، وفقًا للنتائج. وأشارت الدراسات أيضًا إلى كيفية تأثير القيادة التحويلية والقيادة التبادلية والقيادة

غير العادلة على رضا العمل بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة (AHMAD، 2021).

تهدف هذه الورقة البحثية بشكل رئيسي إلى دراسة التأثير الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية في العلاقة بين سلوك القيادة التحويلية والأداء التنظيمي وكذلك التأثير الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية في العلاقة بين الملكية النفسية وبيئة العمل ومشاركة الموظفين والحوافز وتحفيز الموظفين والأداء التنظيمي. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تطبيق منهج البحث الكمي من خلال استبانة أعدت خصيصاً لجمع المعلومات الأولية من عينات الدراسة، والتي تكونت من (250) مديراً في محلات الذهب بجدة. وتم تقييم البيانات المجمعة باستخدام برنامج SPSS 20.0 و Smart-PLS 3. وأظهرت النتائج أن سلوك المواطنة التنظيمية يتوسط العلاقة بين سلوك القيادة التحويلية والملكية النفسية والحوافز والنجاح التنظيمي في قطاع الذهب السعودي. كما أن سلوك المواطنة التنظيمية ليس له تأثير معتدل على العلاقة بين بيئة العمل ومشاركة الموظفين وتحفيز الموظفين والنجاح التنظيمي في قطاع الذهب السعودي. وفي نهاية هذه الدراسة أوصى الباحث بضرورة تشجيع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من خلال وضع مجموعة من الأنظمة والتعليمات الخاصة بذلك، واعتبار سلوك المواطنة التنظيمية أحد المعايير المهمة في نماذج تقييم الأداء السنوي للعاملين، بالإضافة إلى ذلك تم اعتماد المنهج الكمي في هذا البحث لاختبار فرضيات البحث، وبالتالي يمكن للدراسات المستقبلية الاعتماد على أساليب أخرى نوعية أو دراسة الحالة للتحقق من نتائج هذا البحث (Alhashedi، 2021).

المنهجية وطرق البحث

• النهج الكمي في البحث

سيعتمد هذا البحث على النهج الكمي في جمع وتحليل البيانات، حيث يسمح هذا النهج بالتعامل مع كميات هائلة من البيانات وإنتاج نتائج موثوقة وموضوعية. وسيتم جمع البيانات من خلال الاستبيانات الإلكترونية، وهي طريقة نموذجية وفعالة في البحث تتطلب جمع المعلومات من مجموعة كبيرة من المشاركين. وستساعد هذه الاستراتيجية في إنتاج بيانات كمية يمكن تحليلها إحصائيًا، مما يعزز القدرة على قياس العلاقات بين المتغيرات في البحث.

• جمع البيانات باستخدام الاستبيانات الإلكترونية

سيتم إصدار الاستبيانات الإلكترونية للموظفين والمديرين العاملين في قطاع البناء والتطوير داخل المملكة العربية السعودية. وسيتم توزيع روابط الأسئلة على المشاركين عبر البريد الإلكتروني أو منصات أخرى، بحيث يمكن الوصول إليها بسهولة من قبل جميع المشاركين. يغطي الاستبيان أسئلة تتعلق بأنماط القيادة المختلفة، مثل القيادة التحويلية والتبادلية، بالإضافة إلى الأسئلة المرتبطة بحجم مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم، بالإضافة إلى مدى الالتزام التنظيمي. وسيتم منح المشاركين وقتًا كافيًا للإجابة على الأسئلة بدقة، مما يضيف إلى الحصول على بيانات صالحة.

• أدوات جمع البيانات

يتكون الاستبيان من سلسلة من الأدوات القياسية لقياس الأفكار الأساسية التي سيتم استكشافها. سيتم استخدام استبيان القيادة متعدد العوامل (MLQ) لاختبار أنماط القيادة التحويلية والتبادلية، حيث إنه أحد أكثر الأدوات استخدامًا على نطاق واسع لقياس أنماط القيادة. سيتم أيضًا استخدام استبيان الالتزام التنظيمي (OCQ) لقياس مشاركة الموظفين في المنظمة وتفاؤهم في العمل. بالإضافة إلى ذلك، سيتم استخدام مقياس أوترخت لمشاركة العمل (UWES) لقياس مستويات مشاركة الموظفين في بيئة العمل. ستمكن هذه الأدوات من جمع معلومات كاملة حول العناصر التي تؤثر على إنتاجية الموظفين ومشاركتهم في الشركة.

• التحليل الإحصائي للبيانات

بعد جمع البيانات، سيتم إجراء تحليل إحصائي للتحقيق في الارتباط بين العوامل المختلفة. ستشمل الدراسة استخدام اختبار t لمقارنة التفاوتات بين المجموعات المختلفة، مثل الفرق بين استجابات المديرين والموظفين. سيتم أيضاً إجراء تحليل الارتباط لتحليل العلاقة بين أنماط القيادة (التحويلية والتبادلية) وكل من المشاركة الوظيفية والالتزام التنظيمي. سيساعد هذا التحقيق في تحديد مدى تأثير أنماط القيادة على مشاركة الموظفين ومستويات الإنتاجية.

• اختبار الصلاحية والموثوقية

قبل البدء في جمع البيانات، سيتم التحقق من صلاحية وموثوقية الاستبيانات للتحقق من موثوقية النتائج. يتضمن اختبار الصلاحية التأكد من أن الأدوات المستخدمة تقيس حقاً الأفكار التي تريد الدراسة قياسها. أما بالنسبة لاختبار الموثوقية، فسيتم التأكد من أن الاستبيان يعكس نفس النتائج عند تسليمه في أوقات مختلفة أو لمجموعات مختلفة. سيساعد هذا في ضمان أن البيانات التي تم الحصول عليها تصور الواقع بدقة ومناسبة.

• البرمجيات المستخدمة في التحليل الإحصائي

سيتم تقييم البيانات باستخدام أدوات إحصائية معقدة مثل SPSS أو AMOS. توفر هذه المنتجات قدرات متطورة لدراسة البيانات الكمية، ومساعدة الدراسات المعقدة مثل الارتباط والانحدار وتحليل التباين الجماعي. سيسمح استخدام هذه الأدوات باستخراج المعلومات الصحيحة من البيانات التي تم جمعها وتوفير رؤى قابلة للتفسير تدعم فرضية البحث.

أدوات الدراسة

• الاستبيانات

سيتم جمع البيانات باستخدام الاستبيانات الإلكترونية كتقنية أساسية للحصول على المعلومات من المشاركين. الاستبيانات هي تقنية ممتازة لجمع البيانات من عدد كبير من الأشخاص في فترة قصيرة. يهدف الاستبيان إلى دمج الأسئلة التقليدية المتعلقة بأنماط القيادة والتفاعل الوظيفي والالتزام التنظيمي، مما يساعد في قياس العلاقة بين هذه المتغيرات.

• التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، سيتم معالجتها باستخدام التحليل الإحصائي لاستخراج النتائج والحصول على استنتاجات صالحة. سيتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

✓ برنامج SPSS: سيتم استخدام برنامج SPSS (التحليل الإحصائي للبيانات الاجتماعية) لتحليل البيانات. برنامج

SPSS هو أداة قوية وشائعة في البحوث الاجتماعية والإدارية، ويوفر مجموعة واسعة من الدراسات مثل الإحصاءات الوصفية واختبار التباين وتحليل الارتباط والتحليل المتعدد المتغيرات.

✓ التحليل الإحصائي الوصفي: سيتم استخدام الإحصاءات الوصفية لتلخيص البيانات مثل المتوسطات

والانحراف المعياري والنسب المئوية وتوزيع البيانات. يساعد هذا التحليل في تقديم نظرة عامة على البيانات قبل إجراء دراسات أكثر تقدمًا.

✓ اختبار ألفا كرونباخ: سيتم إجراء اختبار ألفا كرونباخ لاختبار موثوقية المسوحات. تم تصميم هذا الاختبار

لفحص الاتساق الداخلي للأسئلة المطروحة في الاستبيان. يتراوح الرقم المقبول لاختبار ألفا كرونباخ من 0 إلى 1، حيث تعتبر القيمة الأكبر من 0.7 مقبولة لإظهار موثوقية جيدة للأداة.

✓ اختبار كاي اسكوير: سيتم استخدام اختبار مربع كاي لتحليل الارتباط بين المتغيرات الاسمية. على سبيل المثال،

سوف يفحص ما إذا كانت هناك علاقة بين القيادة المعاملاتية والتفاعل الوظيفي بناءً على فئات الموظفين (مثل مستوى الخبرة أو قسم العمل). يساعد هذا الاختبار في تقييم ما إذا كانت الاختلافات بين المجموعات المميزة

ذات دلالة إحصائية.

✓ تحليل التباين (ANOVA): سيتم استخدام تحليل التباين (ANOVA) لتقييم الاختلافات بين العديد من المجموعات. سيقوم هذا التحليل مدى تأثير أنماط القيادة على التفاعل الوظيفي والإنتاجية عبر مجموعات مختلفة من المشاركين مثل المديرين والموظفين أو بين مستويات مختلفة من الخبرة العملية. تسمح هذه الدراسة بتقييم ما إذا كانت هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية بين المجموعات.

حدود الدراسة

• الحدود الزمنية

تدور الدراسة حول فترة زمنية محددة تبدأ من عام 2020 وتنتهي في عام 2024، وخلال هذه الفترة سيتم جمع البيانات وتقييمها بهدف دراسة تأثير أنماط القيادة على مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم في الشركات السعودية، وخاصة في قطاع البناء والتطوير. كما ستغطي الدراسة الفترة الزمنية التي شهدت تحولات في بيئة العمل نتيجة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية التي أحدثتها رؤية السعودية 2030، والتي قد تؤثر على أنماط القيادة وأداء الموظفين.

• الحدود المكانية

ستقتصر الدراسة على المملكة العربية السعودية، حيث سيتم جمع البيانات من الشركات والمؤسسات العاملة في صناعة البناء والتطوير داخل المملكة. ويشمل هذا البحث جميع المناطق الجغرافية في المملكة، مثل الرياض وجدة والدمام وغيرها من المدن المهمة التي تشهد تطوراً في مشاريع البناء والبنية التحتية، مما يجعلها سياقات مناسبة لبحث العلاقة بين القيادة والإنتاجية.

• الحدود البشرية

سيكون الجمهور المستهدف متخصصين في إدارة الشركات وأماكن العمل في صناعة البناء والتطوير في المملكة. وتشمل العينة الموظفين والمديرين في هذا القطاع، بما في ذلك مديري المشاريع والمديرين التنفيذيين والمهندسين والمشرفين، بالإضافة إلى

الأفراد العاملين في هذه المشاريع. كما سيتم اختيار المشاركين بناءً على خبرتهم المهنية ومواهبهم في الإدارة والقيادة، مما يسمح بالتركيز على العلاقة بين أنماط القيادة المختلفة ومدى انخراطهم في العمل والإنتاجية.

- National Culture, Leadership Styles and Job Satisfaction: An .(2021) .Abd Rahman AHMAD
The Journal of Asian Finance, .Empirical Study in the United Arab Emirates
Economics and Business 8(6)، 1111-1120. تم الاسترداد من
<https://koreascience.kr/article/JAKO202115563431855.page>
- Abdullateef, S. T. (2023). Making Saudi vision 2030 a reality through educational transformation at the university level. *Labour & Industry a journal of the social and economic relations of work*, 33(36), 1-16. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/368968839_Making_Saudi_vision_2030_a_reality_through_educational_transformation_at_the_university_level
- AL-Dossary, R. N. (2022). Leadership Style, Work Engagement and Organizational Commitment Among Nurses in Saudi Arabian Hospitals. *Journal of Healthcare Leadership*, 14, 71-81. Retrieved from
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.2147/JHL.S365526>
- Alhashedi, A. A. (2021). Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership on organizational performance in gold industry of Saudi Arabia. *Verslas: teorija ir praktika*(1), 39-54. Retrieved from
<https://www.cceol.com/search/article-detail?id=1008133>
- Alsuoood, Y. A. (2018). An Exploration of Cultural Factors and Their Influence on Saudi Arabian University Deans' Leadership Perceptions and Practices. *Education Science*, 8(2). Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/324698481_An_Exploration_of_Cultural_Factors_and_Their_Influence_on_Saudi_Arabian_University_Deans'_Leadership_Perceptions_and_Practices
- Altheeb, S. A. (2020). Leadership Style and Employee Motivation: A Study of Saudi Arabian Work Environment. *Journal of Educational Psychology*, 8(2). Retrieved from
<https://eric.ed.gov/?id=EJ1271842>
- Arun, K. (2020). Impact of Cultural Values on Leadership Roles and Paternalistic Style from the Role Theory Perspective. *World Journal of Entrepreneurship Management and Sustainable Development*, 7(3), 422-440. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/345807433_Impact_of_Cultural_Values_on_Leadership_Roles_and_Paternalistic_Style_from_the_Role_Theory_Perspective

- Aziz, R. F. (2013). Applying lean thinking in construction and performance improvement. *Alexandria Engineering Journal*, 52(4). Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S111001681300046X>
- Deepalakshmi, D. N. (2024). Employee Engagement And Organizational Performance: A Human Resource Perspective. *Educational Administration Theory and Practice journal*, 30(4), 5941-5948. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/380284402_Employee_Engagement_And_Organizational_Performance_A_Human_Resource_Perspective
- Guterman, A. S. (2023). Leadership Styles. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/373630463_Leadership_Styles
- Kalambayi, J. L. (2021). The influence of leadership styles on employee performance in construction firms. *EUREKA Social and Humanities*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/355276469_The_influence_of_leadership_styles_on_employee_performance_in_construction_firms
- Khan, S. A. (2013). Transformational Leadership in Saudi Arabian Cultural Context: Prospects and Challenges. In *Culture and Gender in Leadership: Perspectives from the Middle East and Asia*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/274898238_Transformational_Leadership_in_Saudi_Arabian_Cultural_Context_Prospects_and_Challenges
- Mansaray, H. E. (2019). The Role of Leadership Style in Organisational Change Management: A Literature Review. *Journal of Human Resource Management*, 7(1). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/334486140_The_Role_of_Leadership_Style_in_Organisational_Change_Management_A_Literature_Review
- Mazzetti, G. (2022). The impact of engaging leadership on employee engagement and team effectiveness: A longitudinal, multi-level study on the mediating role of personal- and team resources. *PLOS ONE*, 17(6). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/361650442_The_impact_of_engaging_leadership_on_employee_engagement_and_team_effectiveness_A_longitudinal_multi-level_study_on_the_mediating_role_of_personal_and_team_resources
- NURANI, D. W. (2021). The Effect of Leadership Style on Organizational Commitment and Employee Performance: An Empirical Study from Indonesia. *The Journal of Asian*

Finance, Economics and Business, 8(12), 141-151. Retrieved from
<https://koreascience.kr/article/JAKO202133452482051.page>

- Robbertse, C. (2022). PROJECT MANAGER'S LEADERSHIP STYLES AFFECTING CONSTRUCTION PRODUCTIVITY. *Proceedings of International Structural Engineering and Construction*. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/361416917_PROJECT_MANAGER'S_LEADERSHIP_STYLES_AFFECTING_CONSTRUCTION_PRODUCTIVITY
- Setiawan, R. (2021). The Impact of Leadership Styles on Employees Productivity in Organizations: A Comparative Study Among Leadership Styles. *Productivity Management*, 26(1), 382-404. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/351038132_The_Impact_of_Leadership_Styles_on_Employees_Productivity_in_Organizations_A_Comparative_Study_Among_Leadership_Styles
- Tyssen, A. K. (2014). The challenge of transactional and transformational leadership in projects. *International Journal of Project Management*, 32(3), 365–375. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/260295570_The_challenge_of_transactional_and_transformational_leadership_in_projects
- Young, H. R. (2020). A Meta-Analysis of Transactional Leadership and Follower Performance: Double-Edged Effects of LMX and Empowerment. *Journal of Management*, 47(5). Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/339724585_A_Meta-Analysis_of_Transactional_Leadership_and_Follower_Performance_Double-Edged_Effects_of_LMX_and_Empowerment
- Yu, H. (2024). Analysis of the Current Situation of the Construction Industry in Saudi Arabia and the Factors Affecting It: An Empirical Study. *Sustainability*, 16(6). Retrieved from
<https://www.mdpi.com/2071-1050/16/16/6756>

Midocean University

Management College

Specialization in Business Administration



Research Title

**The Impact of Leadership Styles on Employee Engagement and Productivity in Saudi Organizations: A
Case Study on Construction and Development Projects**

Prepared by the student/ Walaa Nasser Al-Hamad

University number/242001198

Supervision/

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Muhammad

Dr. Fayez Ali Jarad

Year

2024