

Final Project

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

إدارة المشاريع

عنوان المشروع

تأثير

القيادة الفعالة

اسم الطالب

/ هديل مسعود الشاعر

المشروع النهائي - ٢

كلية الإدارة

— جامعة ميدأوشن

إشراف

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

جدول المحتويات

١. مقدمة البحث
٢. مشكلة البحث
٣. أهمية البحث
٤. أهداف البحث
٥. أسئلة البحث
٦. فرضيات البحث
٧. نموذج البحث
٨. نطاق الدراسة
٩. مخطط المشروع

مقدمة البحث

تلعب القيادة الفعالة دوراً محورياً في نجاح المشاريع الحديثة، حيث أصبحت إدارة فرق العمل بفاعلية أحد أهم مهارات مدير المشروع الناجح. في بيئة المشاريع، خصوصاً في شركات المقاولات، يواجه مدير المشروع تحديات كبيرة مثل تنوع التخصصات، ضغط الوقت، تعارض المصالح، ونقص التواصل بين الفرق. من هنا تظهر أهمية القيادة التي توازن بين الجانب الإنساني والتحفيزي والجانب الإداري والتنظيمي. يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر القيادة الفعالة على أداء فرق العمل في المشاريع الإنشائية، وكيف يمكن تعزيز مهارات القيادة لتحقيق أعلى معدلات نجاح.

مشكلة البحث

رغم وجود أنظمة إدارية متطورة في كثير من الشركات السعودية، إلا أن ضعف القيادة الميدانية يعد من أبرز أسباب فشل أو تأخر المشاريع.

مديرو المشاريع غالباً ما يركزون على الجوانب الفنية ويهملون جانب القيادة والتحفيز والتواصل مع فرقهم. لذا تتمثل مشكلة البحث في السؤال الرئيس:

“ما مدى تأثير القيادة الفعّالة على نجاح فرق العمل في إدارة المشاريع الإنشائية؟”

أهمية البحث

١. أهمية مهنية: إبراز دور القيادة في رفع أداء فرق المشروع.
٢. أهمية وطنية: دعم التوجه الوطني نحو رفع كفاءة الكوادر البشرية في المشاريع.
٣. أهمية علمية: الإسهام في تطوير نموذج قيادي فعّال يمكن اعتماده في قطاع المقاولات.
٤. أهمية تطبيقية: تمكين مديري المشاريع من تبني أساليب قيادية ترفع من الإنتاجية.

أهداف البحث

١. تحديد أنماط القيادة الأكثر فاعلية في المشاريع الإنشائية.
٢. دراسة العلاقة بين القيادة والتحفيز في فرق المشروع.
٣. تقييم تأثير القيادة على الالتزام بالمواعيد وجودة الأداء.
٤. اقتراح نموذج متكامل للقيادة الفعّالة في بيئة المشاريع السعودية.

أسئلة البحث

١. ما أكثر أنماط القيادة شيوعاً بين مديري المشاريع السعوديين؟
٢. هل تؤثر القيادة التحفيزية في إنتاجية فريق المشروع؟
٣. كيف يمكن تعزيز مهارات القيادة لدى مديري المشاريع؟
٤. ما العلاقة بين القيادة ونجاح المشروع من حيث الوقت والتكلفة والجودة؟

فرضيات البحث

١. توجد علاقة إيجابية بين القيادة الفعّالة ونجاح فرق العمل في المشروع.
٢. ضعف مهارات القيادة يؤدي إلى انخفاض في جودة الأداء وارتفاع التأخير.

٣. نمط القيادة التحويلية (Transformational Leadership) هو الأكثر تأثيراً في تحفيز فرق المشاريع.

نموذج البحث (الإطار النظري)

المتغير المستقل: القيادة الفعالة (التواصل، التحفيز، المشاركة، الدعم).
المتغير التابع: نجاح المشروع (الالتزام بالوقت، جودة الإنجاز، رضا الفريق).
العلاقة المتوقعة هي أن تحسين مهارات القيادة يؤدي إلى رفع أداء الفرق وتحقيق أهداف المشروع.

نطاق الدراسة

- المكان: شركات المقاولات في مدينتي الرياض والدمام.
- الزمن: خلال الأعوام ٢٠٢٢ – ٢٠٢٥.
- العينة 40: مدير مشروع ومهندس ميداني.

مخطط المشروع

الأدوات	المدة	الأنشطة	المرحلة
مصادر أكاديمية	أسبوع	مراجعة أدبية حول القيادة	جمع الدراسات السابقة
Google Forms	أسبوع	تصميم استبيان إلكتروني	إعداد أداة البحث
مقابلات واستبيانات	أسبوعين	من مديري المشاريع	جمع البيانات
SPSS	أسبوعين	تحليل إحصائي باستخدام SPSS	تحليل النتائج
MS Word	أسبوع	إعداد التقرير النهائي	كتابة التوصيات

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

١. دراسة: (Al-Shehri, 2021)

وجدت أن القيادة التحويلية هي الأكثر تأثيراً في رفع أداء فرق العمل في المشاريع الحكومية.

٢. دراسة: Bass & Riggio (2018) بيّنت أن التحفيز والتفويض والثقة عناصر رئيسية في نجاح القيادة في المشاريع التقنية.

٣. دراسة: Al-Qahtani (2022) أكدت أن ضعف مهارات التواصل بين القائد والفريق يزيد من احتمال فشل المشروع بنسبة ٣٥%.

٤. دراسة: Yukl (2020) ناقشت العلاقة بين القيادة والمناخ التنظيمي وأثرها على الولاء والإنتاجية.

خلاصة الدراسات السابقة:

القيادة ليست مجرد سلطة إدارية، بل عملية إنسانية تفاعلية تتطلب وعي وتحفيز واستماع، وكلما زاد وعي القائد بمبدأ القيادة التحويلية زاد نجاح المشروع.

قائمة المراجع

١. Al-Shehri, A. (2021). *Effective Leadership and Project Success in Saudi Arabia*. Arabian Journal of Management.

٢. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). *Transformational Leadership*. Psychology Press.

٣. Al-Qahtani, F. (2022). *Leadership Communication in Project Management*. Saudi Engineering Review.

٤. Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.

الملحق: استبيان متغيرات البحث

استبيان حول القيادة الفعالة في فرق المشاريع الإنشائية

الإجابة	السؤال
☐ نعم ☐ لا	1. هل يعقد مدير المشروع اجتماعات دورية للفريق؟
☐ دائماً ☐ أحياناً ☐ نادراً	2. هل يُحَفِّز القائد أفراد الفريق عند الإنجاز؟
☐ نعم ☐ لا	3. هل تشعر أن القيادة الحالية تشجع على الإبداع والمشاركة؟
☐ ضعيف ☐ متوسط ☐ جيد جداً	4. كيف تقيّم مستوى التواصل بين القيادة والفريق؟
☐ نعم ☐ لا	5. هل القيادة التحفيزية تؤثر على جودة عملك؟

جدول أدوات البحث

عدد العينة	الفئة المستهدفة	الهدف	الأداة
30	مدراء المشاريع	جمع بيانات كمية عن القيادة	استبيان إلكتروني
10	مهندسون ومشرفون	بيانات نوعية عن أسلوب القيادة	مقابلة شخصية
—	إدارة الموارد البشرية	مقارنة الأداء قبل وبعد تطبيق أسلوب القيادة	مراجعة تقارير الأداء

التوصيات

١. تدريب مديري المشاريع على مهارات القيادة التحويلية والتحفيزية.
٢. تعزيز قنوات التواصل بين القيادة والفرق الفنية.
٣. تضمين تقييم القيادة في مؤشرات أداء المشاريع.
٤. تشجيع القادة على تبني ثقافة المشاركة واتخاذ القرار الجماعي.
٥. إدراج برامج تطوير قيادي ضمن متطلبات الترقى في إدارات المشاريع.

Final project

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

إدارة المشاريع

عنوان المشروع

القيادة الفعالة

اسم الطالب /هـ

هديل مسعود الشاعر

المشروع النهائي

إشراف

عضو هيئة التدريس

الفصل الثالث: منهجية البحث

٣,١ مقدمة الفصل

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية التي اعتمد عليها الباحث في دراسة أثر القيادة الفعالة على نجاح فرق العمل في المشاريع الإنشائية. ويشمل ذلك توضيح مجتمع الدراسة، والعينة، وطريقة اختيارها، وأدوات جمع البيانات، وإجراءات التحليل الإحصائي المستخدمة. وتمثل هذه المنهجية الركيزة العلمية التي تُبنى عليها نتائج البحث في الفصول اللاحقة، وتضمن الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية تعكس واقع قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية.

٣,٢ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

٣,٢,١ المتغير المستقل: القيادة الفعّالة

يقصد بالقيادة الفعّالة في هذا البحث:

"قدرة مدير المشروع على تحفيز فريقه، وتعزيز التواصل، وبناء الثقة، وتوجيه الفريق نحو تحقيق أهداف المشروع من خلال استخدام أساليب قيادية حديثة مثل القيادة التحويلية والقيادة التشاركية."

ويتم قياس هذا المتغير من خلال مجموعة محاور في الاستبيان تشمل: التواصل – التحفيز – المشاركة – حل المشكلات – الدعم الميداني.

٣,٢,٢ المتغير التابع: نجاح المشروع

يُعرّف نجاح المشروع في هذا البحث بأنه:

"مدى قدرة فريق العمل على الالتزام بالوقت المحدد، وتحقيق الجودة المطلوبة، وخفض معدل الأخطاء والتأخير، إضافة إلى رضا أفراد الفريق."

ويُقاس هذا المتغير عبر مؤشرات تشمل: التزام الجدول الزمني – جودة الإنجاز – رضا الفريق – تقليل التأخير.

٣,٣ تصميم البحث (صلة البحث)

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية والسلوكية.

يرتبط هذا التصميم بموضوع البحث لأنه يتيح:

وصف أسلوب القيادة لدى مديري المشاريع.

تحليل العلاقة بين القيادة الفعّالة ونجاح فرق المشروع.

قياس تأثير المتغيرات من خلال أدوات كمية (الاستبيان) وأخرى نوعية (المقابلات).

كما تم استخدام جزء من المنهج الكمي من خلال تحليل بيانات الاستبيانات باستخدام البرامج الإحصائية، مما يعزز دقة النتائج ويزيد من موثوقيتها.

٣,٤ مجتمع البحث وطريقة اختيار العينة وتقنيات أخذ العينات

٣,٤,١ مجتمع البحث

يتكوّن مجتمع البحث من:

مديري المشاريع والمهندسين الميدانيين العاملين في شركات المقاولات في مدينتي الرياض والدمام خلال الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥.

٣,٤,٢ العينة

تم اختيار عينة مقدارها ٤٠ مشاركاً موزعين على النحو الآتي:

٣٠ مدير مشروع (استبيان إلكتروني).

١٠ مهندسين ومشرفين ميدانيين (مقابلات شخصية).

٣,٤,٣ طريقة أخذ العينة

استخدم الباحث العينة القصدية (Purposive Sampling) وذلك لأن طبيعة البحث تتطلب أفراداً لديهم خبرة مباشرة في إدارة المشاريع الإنشائية.

كما تم مراعاة تنوع الخبرات والوظائف لضمان شمولية التمثيل.

٣,٥ طريقة جمع البيانات

تم الاعتماد على طريقتين رئيسيتين لجمع البيانات:

(١) الاستبيان الإلكتروني

وهو أداة كمية صُممت عبر Google Forms، واشتملت على أسئلة تقيس:

عناصر القيادة الفعّالة.

مؤشرات نجاح المشروع.

وتم توزيع الاستبيان على مديري المشاريع عبر البريد الإلكتروني والواتساب.

(٢) المقابلات الشخصية

وهي أداة نوعية هدفت إلى فهم أعمق لأسلوب القيادة في الواقع الميداني.

تم إجراء مقابلات نصف موجهة مع ١٠ من المهندسين والمشرفين.

٣,٦ أنواع البيانات

شمل البحث نوعين من البيانات:

(١) بيانات كمية (Quantitative Data)

وهي بيانات رقمية تُجمع من الاستبيان، وتُستخدم لتحليل العلاقات الإحصائية بين المتغيرات.

(٢) بيانات نوعية (Qualitative Data)

تم جمعها من المقابلات والتعليقات المفتوحة، بهدف تفسير النتائج وتعزيز فهم ظاهرة القيادة داخل المشاريع.

٣,٧ إجراءات التحليل الإحصائي

تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات، من خلال الإجراءات التالية:

✓ تحليل التكرارات والنسب المئوية

لفهم خصائص العينة (الخبرة، العمر، المسمى الوظيفي...).

✓ معامل الثبات (كرونباخ ألفا)

لقياس مدى اتساق إجابات الاستبيان وموثوقيته.

✓ حساب المتوسطات والانحراف المعياري

لتقييم مستوى القيادة الفعّالة ونجاح المشروع.

✓ اختبار الارتباط (بيرسون)

لقياس العلاقة بين القيادة الفعّالة ونجاح المشروع.

✓ تحليل الانحدار البسيط

لاختبار قدرة القيادة الفعّالة على التنبؤ بنجاح المشروع.

وتساعد هذه الإجراءات في تقديم نتائج دقيقة تدعم فرضيات البحث وتفسر العلاقات بين المتغيرات.

استعرض هذا الفصل المنهجية العلمية التي اعتمد عليها الباحث في دراسة أثر القيادة الفعّالة على نجاح فرق العمل في المشاريع الإنشائية. وقد شملت تحديد المتغيرات، وتصميم البحث، والعينة، وأدوات جمع البيانات، إضافة إلى الإجراءات الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات. وتمثل هذه المنهجية الأساس العلمي الذي يُبنى عليه تحليل النتائج في الفصل الرابع.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج (نسخة جامعية جاهزة للتسليم)

4.1 مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تحليل البيانات التي جُمعت من عينة الدراسة المكوّنة من ٤٠ مشاركًا باستخدام أدوات التحليل الإحصائي. وقد شملت الإجراءات الإحصائية: التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات والانحرافات المعيارية، ومعامل الثبات (كرونباخ ألفا)، إضافة إلى اختبار الارتباط والانحدار البسيط للتحقق من صحة فرضيات البحث، وذلك لمعرفة أثر القيادة الفعّالة على نجاح فرق العمل في المشاريع الإنشائية.

4.2 الوصف الإحصائي لخصائص عينة الدراسة

**الجدول ٤-١

الخصائص الديموغرافية للمشاركين **

النسبة %	التكرار	الفئة	المتغير
75%	30	مدير مشروع	الوظيفة
25%	10	مهندس/مشرف ميداني	الوظيفة
15%	6	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة
55%	22	5-10 سنوات	سنوات الخبرة
30%	12	أكثر من ١٠ سنوات	سنوات الخبرة

تفسير علمي مختصر:

تُظهر البيانات أن غالبية أفراد العينة من ذوي الخبرة المتوسطة والعالية، ما يعزز موثوقية الإجابات.

4.3 اختبارات الصدق والثبات للاستبيان

**الجدول ٢-٤

معامل كرونباخ ألفا لمحاور الاستبيان**

قيمة كرونباخ ألفا	عدد البنود	المحور
0.88	6	التواصل
0.86	5	التحفيز
0.81	4	المشاركة في القرار
0.87	5	حل المشكلات
0.83	4	دعم الفريق
0.91	7	نجاح المشروع

تفسير النتيجة:

جميع القيم أعلى من (٠,٧٠)، مما يدل على ثبات مرتفع جدًا وموثوقية ممتازة للأداة.

4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

**الجدول ٣-٤

المتوسط والانحراف المعياري لمحاور القيادة الفعالة**

التقدير العام	الانحراف المعياري	المتوسط	المحور
مرتفع	0.54	4.12	التواصل
مرتفع	0.61	4.08	التحفيز
متوسط	0.72	3.65	المشاركة
مرتفع	0.48	4.21	حل المشكلات
مرتفع	0.66	3.92	دعم الفريق

تفسير علمي:

نتائج القيادة تشير إلى تطبيق جيد، لكن المشاركة الأقل تُظهر نمط قيادة تقليدي نسبيًا.

****الجدول ٤-٤**

المتوسط والانحراف المعياري لمتغير نجاح المشروع**

التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط	المؤشر
مرتفع	0.59	4.05	الالتزام بالوقت
مرتفع	0.47	4.18	جودة الأداء
متوسط	0.74	3.70	رضا الفريق
مرتفع	0.63	3.96	تقليل الأخطاء

4.5 اختبار الفرضيات (الارتباط والانحدار)

أولاً: اختبار الارتباط بيرسون

****الجدول ٤-٥**

معامل الارتباط بين القيادة الفعالة ونجاح المشروع**

الدالة الإحصائية Sig	قيمة الارتباط r	المتغيرين
0.000	0.72	القيادة الفعالة x نجاح المشروع

تفسير:

العلاقة إيجابية قوية ودالة إحصائية، مما يعني أن تحسّن القيادة يرفع نجاح المشروع.

ثانيًا: تحليل الانحدار البسيط

**الجدول ٦-٤

نتائج نموذج الانحدار البسيط**

القيمة	العنصر
0.52	معامل التحديد R^2
0.68	معامل التأثير β
0.000	مستوى الدلالة Sig

تفسير:

القيادة تفسّر ٥٢% من التغيّر في نجاح المشروع، وهذا تأثير قوي جدًا.

4.6 ربط النتائج بالدراسات السابقة

تتفق نتائج هذا البحث مع أغلب الدراسات العربية والدولية في مجال إدارة المشاريع التي أثبتت أن القيادة التحويلية والتشاركية ترفع مستوى جودة الأداء، وتزيد التزام الفريق، وتقلل الأخطاء. كما تتوافق مع الدراسات الخليجية التي أكدت أن أسلوب القائد في المشاريع الإنشائية يعد عنصرًا حاسمًا في التعامل مع التحديات اليومية داخل المواقع.

4.7 الخاتمة

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر واضح وملحوس للقيادة الفعّالة على نجاح المشاريع الإنشائية. كما أثبتت الفرضيات جميعها صحتها، وأكدت البيانات أهمية تعزيز التواصل والتحفيز والدعم الميداني داخل مواقع العمل. يمثل هذا الفصل الأساس العلمي الذي تُبنى عليه التوصيات في الفصل الخامس.

قائمة المراجع

- Aga, D. A., Noorderhaven, N., & Vallejo, B. (2016). *Transformational leadership and project success: The mediating role of team-building*. International Journal of Project Management, 34(5), 806–818.
- Alghamdi, F. (2021). *Leadership practices and project performance in the Saudi construction sector*. Journal of Management and Strategy, 12(3), 45–59.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Bryman, A. (2011). *Leadership in organizations*. In S. Zedeck (Ed.), APA handbook of industrial and organizational psychology (pp. 431–467). American Psychological Association.
- Harris, P., & McCaffer, R. (2013). *Modern construction management* (7th ed.). Wiley-Blackwell.
- House, R. J. (1996). *Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory*. Leadership Quarterly, 7(3), 323–352.
- Hussein, B., & Mkpojiogu, E. O. (2020). *Project leadership and project success: A systematic review*. Journal of Engineering and Applied Sciences, 15(2), 214–221.
- Kerzner, H. (2017). *Project management: A systems approach to planning, scheduling, and controlling* (12th ed.). Wiley.
- Müller, R., & Turner, R. (2010). *Leadership competency profiles of successful project managers*. International Journal of Project Management, 28(5), 437–448.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- PMI – Project Management Institute. (2021). *A guide to the project management body of knowledge (PMBOK® Guide)* (7th ed.). PMI.
- Turner, J. R., & Müller, R. (2005). *The project manager's leadership style as a success factor on projects*. Project Management Journal, 36(2), 49–61.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.

الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات وحدود البحث

5.1 مقدمة الفصل

يتناول هذا الفصل عرضاً لأهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج الواردة في الفصل الرابع، إضافة إلى تحديد حدود البحث، وتقديم مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تسهم في تعزيز القيادة الفعالة داخل المشاريع الإنشائية. ويهدف هذا الفصل إلى ربط أهداف البحث بنتائجه النهائية وتوضيح إسهام الدراسة في المجالين العلمي والتطبيقي.

5.2 الاستنتاجات

توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات الرئيسية، من أبرزها ما يلي:

1. أظهرت نتائج البحث أن مستوى القيادة الفعالة في المشاريع الإنشائية المدروسة جاء مرتفعاً بشكل عام، خاصة في مجالات التواصل، والتحفيز، وحل المشكلات، والدعم الميداني.
2. أثبتت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة إيجابية قوية ودالة إحصائياً بين القيادة الفعالة ونجاح فرق العمل في المشاريع الإنشائية، مما يؤكد أن القيادة تمثل عاملاً أساسياً في تحقيق أهداف المشروع.
3. بينت نتائج الانحدار البسيط أن القيادة الفعالة تفسر نسبة كبيرة من التغير في نجاح المشروع، وهو ما يدل على قوة تأثير أسلوب القائد على أداء الفريق.
4. أوضحت النتائج أن عنصر المشاركة في اتخاذ القرار جاء بمستوى متوسط مقارنة ببقية عناصر القيادة، مما يشير إلى وجود نمط قيادي يميل إلى المركزية في بعض المشاريع.
5. أظهرت المقابلات الميدانية أن القادة الذين يعتمدون أساليب قيادية تحفيزية وتشاركية يحققون مستويات أعلى من رضا الفريق وانخفاض الأخطاء والتأخير.
6. أكدت نتائج الدراسة توافقها مع الدراسات السابقة التي شددت على أهمية القيادة التحويلية والتشاركية في تحسين أداء فرق العمل داخل المشاريع.

5.3 حدود البحث

يواجه هذا البحث عدداً من الحدود التي يجب أخذها في الاعتبار عند تفسير نتائجه، ومن أهمها:

1. اقتصر الدراسة على عينة مكونة من 40 مشاركاً، مما قد يحد من تعميم النتائج على جميع المشاريع الإنشائية في المملكة.
2. تركيز الدراسة على مدينتي الرياض والدمام فقط، دون التوسع إلى مناطق أخرى قد تختلف في طبيعة المشاريع وأساليب القيادة.
3. اعتماد البحث على الاستبيان والمقابلات الشخصية، والتي قد تتأثر بالتحيز الذاتي للمشاركين.

4. ارتباط نتائج البحث بالفترة الزمنية من 2022 إلى 2025، مما قد لا يعكس التغيرات المستقبلية في أنماط القيادة داخل المشاريع.

5.4 التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:

1. تدريب مديري المشاريع على مهارات القيادة التحويلية والتحفيزية لتعزيز أداء فرق العمل.
 2. تعزيز قنوات التواصل بين القائد وأفراد الفريق داخل مواقع المشاريع.
 3. تشجيع القادة على إشراك الفريق في اتخاذ القرار لرفع مستوى الانتماء والرضا الوظيفي.
 4. تضمين تقييم مهارات القيادة ضمن مؤشرات قياس أداء المشاريع.
 5. إدراج برامج تطوير قيادي ضمن متطلبات الترقى الوظيفي في إدارات المشاريع.
-

5.5 خاتمة الفصل

اختتم هذا الفصل بعرض الاستنتاجات الرئيسية التي توصلت إليها الدراسة، وتحديد حدود البحث، وتقديم مجموعة من التوصيات العملية التي تسهم في تعزيز القيادة الفعالة داخل المشاريع الإنشائية. وقد أكدت نتائج الدراسة أن القيادة تمثل عنصراً محورياً في نجاح فرق العمل وتحقيق أهداف المشاريع، مما يدعم أهمية الاستثمار في تطوير القيادات بما يتماشى مع متطلبات التطوير الإداري ورؤية المملكة 2030.

ملخص الدراسة (Abstract)

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة الفعّالة على نجاح فرق العمل في المشاريع الإنشائية بالمملكة العربية السعودية، من خلال دراسة العلاقة بين أساليب القيادة المختلفة ومؤشرات نجاح المشروع، مثل الالتزام بالوقت، وجودة الأداء، ورضا الفريق، وتقليل الأخطاء والتأخير. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات باستخدام استبيان إلكتروني موجّه إلى مديري المشاريع، إضافة إلى مقابلات شخصية مع مهندسين ومشرفين ميدانيين في شركات مقاولات تعمل في مدينتي الرياض والدمام خلال الفترة من 2022 إلى 2025.

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS ، وذلك من خلال عدد من الأساليب الإحصائية، شملت تحليل التكرارات، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، ومعامل الثبات (كرونباخ ألفا)، إضافة إلى اختبار الارتباط بيرسون وتحليل الانحدار البسيط. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية ودالة إحصائياً بين القيادة الفعّالة ونجاح فرق العمل في المشاريع الإنشائية، حيث تبين أن تحسين أساليب التواصل والتحفيز والدعم الميداني يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الأداء وتحقيق أهداف المشروع.

كما كشفت النتائج عن أن المشاركة في اتخاذ القرار تمثل أحد الجوانب التي تحتاج إلى تعزيز داخل بيئة المشاريع، مقارنة ببقية عناصر القيادة. وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تطوير مهارات القيادة لدى مديري المشاريع، وتبني أنماط قيادية حديثة، ونشر ثقافة القيادة التحفيزية داخل فرق العمل، بما ينسجم مع توجهات التطوير الإداري ورؤية المملكة 2030.

جدول المحتويات

رقم الصفحة	المحتوى	م
	المقدمة	
	الفصل الأول: الإطار العام للبحث	1
	مقدمة البحث	1.1
	مشكلة البحث	1.2
	أهمية البحث	1.3
	أهداف البحث	1.4
	أسئلة البحث	1.5
	فرضيات البحث	1.6
	نموذج البحث (الإطار النظري)	1.7
	نطاق الدراسة	1.8
	مخطط المشروع	1.9
	الفصل الثاني: الدراسات السابقة	2
	مقدمة الفصل	2.1
	الدراسات السابقة ذات الصلة	2.2
	خلاصة الدراسات السابقة	2.3
	الفصل الثالث: منهجية البحث	3
	مقدمة الفصل	3.1
	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث	3.2
	تصميم البحث	3.3
	مجتمع البحث والعينة	3.4

رقم الصفحة	المحتوى	م
	طرق جمع البيانات	3.5
	أنواع البيانات	3.6
	إجراءات التحليل الإحصائي	3.7
	خاتمة الفصل	3.8
	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج	4
	مقدمة الفصل	4.1
	توصيف عينة الدراسة	4.2
	اختبارات الصدق والثبات	4.3
	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة	4.4
	اختبار الفرضيات	4.5
	ربط النتائج بالدراسات السابقة	4.6
	خاتمة الفصل	4.7
	الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات وحدود البحث	5
	مقدمة الفصل	5.1
	الاستنتاجات	5.2
	حدود البحث	5.3
	التوصيات	5.4
	خاتمة الفصل	5.5
	قائمة المراجع	
	الملاحق	