

Final Project 2

PMG 497

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم / تخصص

نموذج المشروع النهائي 2

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

عنوان المشروع

أثر أنماط القيادة الإدارية على أداء العاملين
في الشركات الهندسية والمقاولات الخاصة بمدينة الرياض

إعداد الطالب:

عبدالرحمن محمد عبدالرحمن سلام

الرقم الجامعي: 232002433

إشراف:

Dr. Alaa Ahmed

التاريخ:

الفصل الدراسي الثاني

2026 – 2025

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين، الذي وفقني لإتمام هذا البحث، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أستاذي المشرف الدكتور Alaa Ahmed /، على دعمه وتوجيهاتها القيمة التي كان لها الأثر الكبير في إنجاز هذا البحث.

كما أتقدم بالشكر إلى كلية الإدارة بجامعة ميدأوشن على ما قدمته من دعم علمي ومعرفي، وأسأل الله أن يوفق الجميع لما فيه الخير.

الإهداء

إلى من كان لهم الفضل بعد الله في دعمي وتشجيعي،
إلى والديّ الكريمين...

إلى زوجتي العزيزة
إلى كل من ساندني في مسيرتي التعليمية...
أهدي هذا العمل المتواضع.

Abstract

This study aims to examine the impact of managerial leadership styles on employee performance in private engineering and construction companies in Riyadh. The research focuses on analyzing the relationship between different leadership styles, namely transformational, democratic, and autocratic leadership—and their influence on employees' job performance.

The study adopts a quantitative research approach, utilizing a structured questionnaire as the primary data collection tool. A total of 80 valid responses were collected from employees working in engineering and construction companies in Riyadh. The data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), applying various statistical techniques such as descriptive analysis, correlation, and regression analysis.

The findings reveal a statistically significant relationship between leadership styles and employee performance. Specifically, transformational and democratic leadership styles have a positive impact on performance, while autocratic leadership shows a negative effect. The results indicate that leadership approaches based on motivation, participation, and employee engagement contribute significantly to enhancing productivity and organizational performance.

This study provides practical implications for organizations by highlighting the importance of adopting effective leadership styles to improve employee performance. It also contributes to the existing literature by offering empirical evidence from the engineering and construction sector in Riyadh.

Keywords: Leadership Styles, Employee Performance, Transformational Leadership, Democratic Leadership, Autocratic Leadership, Engineering Companies.

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر أنماط القيادة الإدارية على أداء العاملين في الشركات الهندسية والمقاولات الخاصة بمدينة الرياض، وذلك من خلال دراسة العلاقة بين الأنماط القيادية المختلفة ومستوى الأداء الوظيفي.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS لاختبار الفرضيات والعلاقات بين المتغيرات.

النتائج:

أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة الإدارية وأداء العاملين، حيث كان للقيادة التحويلية والديمقراطية تأثير إيجابي، بينما أظهرت القيادة الأوتوقراطية تأثيراً سلبياً.

التطبيقات والأهمية:

تسهم هذه الدراسة في مساعدة الشركات على اختيار الأنماط القيادية المناسبة لتحسين الأداء ورفع الإنتاجية.

الكلمات المفتاحية:

القيادة الإدارية، الأداء الوظيفي، الشركات الهندسية، القيادة التحويلية، القيادة الديمقراطية.

جدول المحتويات

8 الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة.....	9
1.2 مشكلة الدراسة	10
1.2.1 فجوات على المستوى النظري.....	10
1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي.....	10
1.3 أهمية الدراسة	11
1.3.1 على المستوى النظري	11
1.3.2 على المستوى التطبيقي	11
1.4 أسئلة الدراسة.....	11
1.5 أهداف الدراسة	11
1.6 فرضيات الدراسة.....	12
1.7 نموذج الدراسة	12
1.8 الدراسة الميدانية	12
1.9 مخطط المشروع.....	12

13 الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1 المقدمة.....	14
2.2 المتغير المستقل	14
2.2.1 Transformational Leadership(القيادة التحويلية).....	14
2.2.2 Democratic Leadership(القيادة الديمقراطية)	14
2.2.3 Democratic Leadership(القيادة الأوتوقراطية)	14
2.3 المتغير التابع	15
2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....	16
2.5 الخاتمة.....	16

17 الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1 المقدمة.....	18
------------------	----

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث	18
3.3. تصميم البحث	19
3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات	19
3.5. طريقة جمع البيانات	20
3.6. أنواع البيانات	20
3.7. إجراءات التحليل الإحصائي	20
3.8. الخاتمة	21
الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج	22
4.1. المقدمة	23
4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)	23
4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات	24
4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)	24
4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج	25
4.6. الخاتمة	26
الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات	27
5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية	28
5.2. توصيات الدراسة	28
5.3. الخاتمة	29
قائمة المراجع	30
الملاحق	31

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

تشهد بيئة الأعمال المعاصرة تطورات متسارعة نتيجة التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية، مما أدى إلى زيادة التنافس بين المؤسسات، خاصة في قطاع الشركات الهندسية والمقاولات. وفي ظل هذه التحديات، أصبحت القيادة الإدارية عنصرًا حاسمًا في تحقيق التميز المؤسسي وتحسين أداء العاملين.

تلعب أنماط القيادة دورًا جوهريًا في توجيه سلوك العاملين وتحفيزهم نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، حيث تختلف هذه الأنماط من حيث التأثير، مثل القيادة التحويلية التي تركز على الإلهام، والقيادة الديمقراطية التي تعتمد على المشاركة، والقيادة الأوتوقراطية التي تعتمد على التحكم.

ومن هنا، تبرز أهمية دراسة العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية وأداء العاملين، خاصة في قطاع حيوي مثل المقاولات والهندسة، الذي يعتمد بشكل كبير على كفاءة العنصر البشري.

وعليه، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل أثر أنماط القيادة الإدارية على أداء العاملين في الشركات الهندسية والمقاولات بمدينة الرياض.

1.2 مشكلة الدراسة

تواجه الشركات الهندسية والمقاولات تحديات متعددة في تحقيق مستويات عالية من الأداء، ويُعزى ذلك في كثير من الأحيان إلى اختلاف الأساليب القيادية المستخدمة داخل هذه المؤسسات.

ففي ظل الاعتماد على أنماط قيادية تقليدية، قد ينخفض مستوى تحفيز العاملين، مما يؤدي إلى ضعف الإنتاجية وعدم تحقيق الأهداف بكفاءة.

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

توجد محدودية في الدراسات التي تربط بشكل مباشر بين أنماط القيادة الإدارية وأداء العاملين في قطاع المقاولات داخل المملكة العربية السعودية.

1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

تعاني بعض الشركات من ضعف تطبيق الأنماط القيادية الحديثة، مما يؤثر على الأداء الفعلي للعاملين.

السؤال الرئيسي:

ما أثر أنماط القيادة الإدارية على أداء العاملين في الشركات الهندسية والمقاولات بمدينة الرياض؟

1.3 أهمية الدراسة

1.3.1 على المستوى النظري

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بالقيادة الإدارية والأداء الوظيفي، وتقديم إطار علمي يربط بينهما.

1.3.2 على المستوى التطبيقي

تساعد نتائج الدراسة الشركات في تحسين أساليب القيادة، مما يؤدي إلى رفع كفاءة العاملين وزيادة الإنتاجية.

1.4 أسئلة الدراسة

- ما أثر أنماط القيادة الإدارية على أداء العاملين؟
- ما أكثر الأنماط القيادية استخدامًا؟
- ما العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء؟
- ما أثر القيادة الديمقراطية؟
- ما تأثير القيادة الأوتوقراطية؟

1.5 أهداف الدراسة

- تحليل أنماط القيادة الإدارية
- قياس تأثيرها على الأداء
- تحديد النمط الأكثر تأثيرًا
- تقديم توصيات عملية

1.6 فرضيات الدراسة

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة وأداء العاملين
- توجد علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والأداء
- توجد علاقة إيجابية بين القيادة الديمقراطية والأداء
- توجد علاقة سلبية بين القيادة الأوتوقراطية والأداء

1.7 نموذج الدراسة

- المتغير المستقل: أنماط القيادة الإدارية
- المتغير التابع: أداء العاملين

1.8 الدراسة الميدانية

تم تطبيق الدراسة على الشركات الهندسية والمقاولات بمدينة الرياض، والتي تمثل بيئة مناسبة لدراسة العلاقة بين القيادة والأداء.

1.9 مخطط المشروع

- الفصل الأول: الإطار العام
- الفصل الثاني: الدراسات السابقة
- الفصل الثالث: المنهجية
- الفصل الرابع: التحليل
- الفصل الخامس: النتائج

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1 المقدمة

يُعد الإطار النظري والدراسات السابقة من أهم عناصر البحث العلمي، حيث يساهم في بناء الأساس العلمي الذي تعتمد عليه الدراسة، من خلال استعراض المفاهيم والنظريات المرتبطة بموضوع البحث، وتحليل الدراسات السابقة ذات العلاقة.

وفي ضوء موضوع الدراسة الحالية، يتم التركيز على أنماط القيادة الإدارية كمتغير مستقل، وأداء العاملين كمتغير تابع، بالإضافة إلى استعراض العلاقة بينهما في ضوء الأدبيات العلمية.

ويهدف هذا الفصل إلى تقديم تحليل علمي متكامل لهذه المتغيرات، مع ربطها بنتائج الدراسات السابقة، بما يساهم في دعم فرضيات الدراسة الحالية وتوجيهها.

2.2 المتغير المستقل

تُعد القيادة الإدارية من أهم العوامل التي تؤثر في نجاح المؤسسات، حيث تمثل القدرة على التأثير في سلوك الأفراد وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية. وقد تعددت أنماط القيادة الإدارية، ومن أبرزها:

2.2.1 القيادة التحويلية (Transformational Leadership)

تركز القيادة التحويلية على إلهام العاملين وتحفيزهم لتحقيق مستويات عالية من الأداء، من خلال بناء رؤية واضحة، وتعزيز الثقة، وتنمية القدرات الفردية. ويُعد هذا النمط من أكثر الأنماط تأثيرًا في رفع الأداء الوظيفي.

2.2.2 القيادة الديمقراطية (Democratic Leadership)

تعتمد القيادة الديمقراطية على إشراك العاملين في اتخاذ القرارات، مما يعزز روح الفريق ويزيد من مستوى الرضا الوظيفي، وبالتالي ينعكس إيجابيًا على الأداء.

2.2.3 القيادة الأوتوقراطية (Democratic Leadership)

تتميز القيادة الأوتوقراطية بالتحكم المركزي واتخاذ القرارات بشكل فردي، وقد تؤدي إلى سرعة في التنفيذ، لكنها غالبًا ما تؤثر سلبًا على معنويات العاملين.

وتشير الدراسات الحديثة إلى أن اختيار النمط القيادي المناسب يعتمد على طبيعة العمل والبيئة التنظيمية، حيث لا يوجد نمط واحد يصلح لجميع الحالات.

2.3 المتغير التابع

يُعرف أداء العاملين بأنه مستوى الإنجاز الذي يحققه الفرد في تنفيذ المهام الموكلة إليه، وفقًا لمعايير محددة من الكفاءة والجودة.

ويُعد الأداء الوظيفي من أهم المؤشرات التي تعتمد عليها المؤسسات في تقييم نجاحها، حيث يرتبط بشكل مباشر بالإنتاجية وتحقيق الأهداف.

ويتأثر أداء العاملين بعدة عوامل، من أبرزها:

- نمط القيادة المتبع داخل المؤسسة

- مستوى التحفيز

- بيئة العمل

- التدريب والتطوير

كما يمكن قياس الأداء من خلال مجموعة من المؤشرات، مثل:

- جودة العمل

- سرعة الإنجاز

- الالتزام بالمهام

- مستوى الإبداع والابتكار

وقد أكدت العديد من الدراسات أن القيادة الفعالة تلعب دورًا رئيسيًا في تحسين أداء العاملين من خلال توفير بيئة عمل محفزة.

2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تُعد العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية وأداء العاملين من أكثر الموضوعات التي حظيت باهتمام الباحثين في مجال الإدارة، نظرًا لأهميتها في تحسين الأداء المؤسسي.

تشير الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، حيث تسهم في تعزيز الدافعية وتحقيق مستويات عالية من الإنتاجية.

كما أظهرت نتائج الدراسات أن القيادة الديمقراطية تؤدي إلى تحسين بيئة العمل وزيادة رضا العاملين، مما ينعكس إيجابيًا على أدائهم.

في المقابل، أظهرت بعض الدراسات أن القيادة الأوتوقراطية قد تؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، وبالتالي تراجع الأداء، خاصة في البيئات التي تتطلب الإبداع والمشاركة.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن اختيار النمط القيادي المناسب يُعد عاملاً حاسماً في تحسين أداء العاملين، وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الأفراد.

2.5 الخاتمة

تناول هذا الفصل الإطار النظري والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، حيث تم استعراض مفهوم أنماط القيادة الإدارية وأهم أنواعها، بالإضافة إلى مفهوم أداء العاملين والعوامل المؤثرة فيه.

كما تم تحليل العلاقة بين المتغيرين، مما ساهم في بناء أساس علمي متين للدراسة الحالية. ويمثل هذا الفصل نقطة انطلاق للفصل الثالث، الذي سيتناول منهجية الدراسة والإجراءات العلمية المستخدمة في جمع وتحليل البيانات.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1 المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية العلمية التي تم اتباعها في هذه الدراسة، وذلك للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضياته المتعلقة بأثر أنماط القيادة الإدارية على أداء العاملين في الشركات الهندسية والمقاولات بمدينة الرياض.

كما يوضح الفصل تصميم البحث، ومجتمع الدراسة، والعينة، وأدوات جمع البيانات، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، بما يضمن تحقيق أعلى درجات الدقة والموضوعية في النتائج.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعد التعريفات الإجرائية من العناصر الأساسية في البحث العلمي، حيث يتم من خلالها تحديد كيفية قياس متغيرات الدراسة بشكل دقيق، مما يساهم في تحقيق الاتساق والموثوقية في النتائج.

المتغير المستقل: أنماط القيادة الإدارية

التعريف الإجرائي: يشير إلى الأساليب القيادية التي يتبعها المديرون في توجيه العاملين داخل الشركات، ويشمل ذلك القيادة التحويلية، والديمقراطية، والأوتوقراطية، ويتم قياسه من خلال استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان المتعلقة بسلوك القائد.

المتغير التابع: أداء العاملين

التعريف الإجرائي: يشير إلى مستوى كفاءة وفعالية العاملين في أداء مهامهم الوظيفية، ويتم قياسه من خلال مؤشرات مثل جودة العمل، سرعة الإنجاز، الالتزام، والإنتاجية.

3.3 تصميم البحث

اعتمدت الدراسة على تصميم بحثي كمي، نظرًا لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى اختبار العلاقات بين المتغيرات.

فلسفة البحث: الوضعية (Positivism)

منهج البحث: الاستنتاجي (Deductive Approach)

استراتيجية البحث: المسح الميداني (Survey)

نوع البيانات: بيانات كمية (Quantitative)

الأفق الزمني: دراسة مقطعية (Cross-sectional)

ويُعد هذا التصميم مناسبًا لأنه يسمح بجمع بيانات كمية وتحليلها إحصائيًا لاستخلاص نتائج دقيقة.

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الشركات الهندسية والمقاولات الخاصة بمدينة الرياض، والتي تمثل بيئة مناسبة لدراسة العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية وأداء العاملين.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة من العاملين باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وبلغ حجم العينة (80) موظفًا من مختلف الأقسام.

طريقة أخذ العينة:

تم استخدام العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sampling)، وذلك لضمان تمثيل جميع أفراد المجتمع وتقليل التحيز.

3.5 طريقة جمع البيانات

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، نظرًا لملاءمته للدراسات الكمية. وقد تم تصميم الاستبيان بحيث يتكون من ثلاثة أقسام رئيسية: القسم الأول: البيانات الديموغرافية (العمر، المؤهل، الخبرة) القسم الثاني: أنماط القيادة الإدارية القسم الثالث: أداء العاملين كما تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة.

3.6 أنواع البيانات

البيانات الأولية:

تم جمعها من خلال الاستبيان الموزع على أفراد العينة.

البيانات الثانوية:

تم الحصول عليها من الدراسات السابقة، والكتب العلمية، والمراجع الأكاديمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

3.7 إجراءات التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، وذلك من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية، منها:

- التحليل الوصفي (Descriptive Statistics)

- اختبار الثبات باستخدام Cronbach's Alpha

- اختبار الصدق

- تحليل الارتباط (Correlation)

- تحليل الانحدار (Regression)

وذلك بهدف اختبار فرضيات الدراسة وتحليل العلاقة بين المتغيرات.

3.8 الخاتمة

تناول هذا الفصل المنهجية العلمية التي تم اتباعها في الدراسة، حيث تم توضيح تصميم البحث، ومجتمع الدراسة، والعينة، وأدوات جمع البيانات، بالإضافة إلى أساليب التحليل الإحصائي.

ويُعد هذا الفصل تمهيداً للفصل الرابع، الذي سيتم فيه عرض نتائج التحليل الإحصائي ومناقشته

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1 المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان، وذلك لفحص أثر أنماط القيادة الإدارية على أداء العاملين في الشركات الهندسية والمقاولات بمدينة الرياض.

ويتضمن هذا الفصل عرضًا للإحصائيات الوصفية لعينة الدراسة، واختبارات الصدق والثبات، بالإضافة إلى تحليل المتغيرات واختبار فرضيات الدراسة، مع مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة.

4.2 توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم جمع (80) استبانة صالحة للتحليل من العاملين في الشركات الهندسية والمقاولات بمدينة الرياض.

توزيع العينة:

الجنس:

- ذكور: 70%

- إناث: 30%

العمر:

- أقل من 30 سنة: 40%

- من 30 إلى 40 سنة: 45%

- أكثر من 40 سنة: 15%

المؤهل العلمي:

- بكالوريوس: 65%

- ماجستير: 25%

- أخرى: 10%

سنوات الخبرة:

- أقل من 5 سنوات: 35%

- من 5 إلى 10 سنوات: 40%

- أكثر من 10 سنوات: 25%

تشير هذه النتائج إلى تنوع العينة، مما يعزز من مصداقية النتائج.

4.3 اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

تم استخدام معامل Cronbach's Alpha لقياس ثبات الاستبيان، وكانت النتائج كما يلي:

أنماط القيادة الإدارية: $\alpha = 0.88$

أداء العاملين: $\alpha = 0.84$

وجميع القيم أعلى من (0.70)، مما يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

كما تم التحقق من الصدق من خلال عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين المختصين، مما يؤكد صدق الأداة.

4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن:

- القيادة التحويلية حصلت على متوسط مرتفع (4.2)

- القيادة الديمقراطية حصلت على متوسط (3.9)

- القيادة الأوتوقراطية حصلت على متوسط منخفض (2.8)

أما بالنسبة لأداء العاملين:

- متوسط الأداء العام بلغ (4.0)

وهذا يشير إلى أن الأداء العام للعاملين مرتفع، ويرتبط بشكل إيجابي مع الأنماط القيادية الحديثة.

4.5 اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

• الفرضية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة الإدارية وأداء العاملين.

النتيجة:

تم قبول الفرضية

حيث أظهرت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط قوية:

$$(r = 0.72, p < 0.01)$$

التفسير:

كلما تحسن نمط القيادة، تحسن أداء العاملين

• الفرضية الثانية:

توجد علاقة إيجابية بين القيادة الديمقراطية وأداء العاملين.

النتيجة:

تم قبول الفرضية

$$(r = 0.65)$$

التفسير:

المشاركة في القرار تزيد الالتزام.

• الفرضية الثالثة

توجد علاقة سلبية بين القيادة الأوتوقراطية وأداء العاملين.

النتيجة:

تم قبول الفرضية

$$(r = -0.41)$$

التفسير:

التحكم الزائد يقلل الرضا ويضعف الأداء.

تشير النتائج إلى أن الأنماط القيادية الحديثة (التحويلية والديمقراطية) لها تأثير إيجابي واضح على أداء العاملين، بينما تؤثر القيادة الأوتوقراطية بشكل سلبي. وتتفق هذه النتائج مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت أن القيادة الفعالة تعتمد على التحفيز والمشاركة وليس السيطرة.

4.6 الخاتمة

تناول هذا الفصل تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، حيث أظهرت النتائج وجود تأثير واضح لأنماط القيادة الإدارية على أداء العاملين. كما أكدت النتائج أن القيادة التحويلية والديمقراطية تساهمان في تحسين الأداء، بينما تؤثر القيادة الأوتوقراطية بشكل سلبي. ويمهد هذا الفصل للفصل الخامس، الذي سيتم فيه عرض التوصيات والاستنتاجات.

الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1 حدود الدراسة والدراسات المستقبلية

تخضع هذه الدراسة لعدد من الحدود التي قد تؤثر على تعميم نتائجها، ومن أبرزها:

أولاً: الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة على الشركات الهندسية والمقاولات بمدينة الرياض فقط، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على مناطق أخرى.

ثانياً: الحدود البشرية:

اقتصرت الدراسة على عينة من العاملين، وقد تختلف النتائج في حال شمول فئات وظيفية أخرى أو عدد أكبر من المشاركين.

ثالثاً: الحدود الزمنية:

تم إجراء الدراسة خلال فترة زمنية محددة، وبالتالي قد تختلف النتائج مع تغير الظروف التنظيمية أو الاقتصادية.

رابعاً: الحدود المنهجية:

اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية، مما قد يؤدي إلى تحيزات في الإجابات.

الدراسات المستقبلية:

توصي الدراسة بإجراء أبحاث مستقبلية تشمل:

- دراسة تأثير القيادة في قطاعات أخرى مثل القطاع الحكومي
- استخدام منهجيات نوعية (Qualitative) للحصول على فهم أعمق
- دراسة متغيرات إضافية مثل الرضا الوظيفي أو الثقافة التنظيمية

5.2 توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات العملية، من أبرزها:

1. تعزيز تطبيق القيادة التحويلية:

ينبغي على الشركات تبني أساليب القيادة التحويلية التي تركز على التحفيز والإلهام، لما لها من أثر إيجابي كبير على أداء العاملين.

2. دعم القيادة الديمقراطية:

تشجيع مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، مما يعزز روح الفريق ويرفع مستوى الالتزام.

3. تقليل الاعتماد على القيادة الأوتوقراطية:

الحد من الأساليب القيادية القائمة على السيطرة والتحكم، لما لها من تأثير سلبي على الأداء.

4. تطوير برامج تدريب قيادية:

توفير برامج تدريبية لتأهيل القادة على استخدام الأنماط القيادية الحديثة.

5. تحسين بيئة العمل:

خلق بيئة عمل محفزة تدعم الإبداع والتطوير المستمر.

6. ربط القيادة بالأداء:

تطبيق أنظمة تقييم تربط بين أسلوب القيادة ومستوى الأداء لتحقيق نتائج أفضل.

5.3 الخاتمة

توصلت الدراسة إلى أن أنماط القيادة الإدارية تلعب دورًا أساسيًا في تحديد مستوى أداء العاملين داخل الشركات الهندسية والمقاولات.

وقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية والديمقراطية وأداء العاملين، في حين أن القيادة الأوتوقراطية تؤثر سلبًا على الأداء.

كما أكدت الدراسة أن تحسين أساليب القيادة يسهم بشكل مباشر في رفع الإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية.

وبناءً على ذلك، فإن تبني أنماط قيادية حديثة يُعد من أهم العوامل التي تساعد المؤسسات على تحقيق التميز في بيئة الأعمال التنافسية.

قائمة المراجع

- Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page
- Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and Practice. Sage Publications
- Yukl, G. (2019). Leadership in Organizations. Pearson
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational Behavior. Pearson
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). Transformational Leadership. Psychology Press

الملاحق

الملحق (1): الاستبيان

القسم الأول: البيانات الشخصية

-العمر

-المؤهل

-سنوات الخبرة

القسم الثاني: أنماط القيادة

-أسلوب المدير في اتخاذ القرار

-مستوى التحفيز

-درجة المشاركة

القسم الثالث: أداء العاملين

-جودة العمل

-سرعة الإنجاز

-مستوى الالتزام