

أثر القيادة الإدارية على إنتاجية فرق العمل في شركات المقاولات

الكبرى: دراسة حالة شركة هيونداي للهندسة

إعداد الطالب/ محمد عبدالله حسن الشاردي

الرقم الجامعي/ 243000612

إشراف/

أ.د / الفیصل عبد الحمید

أ.د / فايز جراد

العام الدراسي:

المحتويات

3	المقدمة:
4	المشكلة البحثية:
5	أهمية البحث:
7	أهداف البحث:
7	تساؤلات البحث:
7	فرضيات البحث:
8	الدراسات السابقة:
18	أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:
19	المنطلقات النظرية للبحث:
21	منهج البحث:
22	مصادر البيانات في الدراسة:
23	أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية:
23	نموذج الدراسة:
25	قائمة المراجع:

المقدمة:

تواجه منظمات الأعمال المعاصرة، لا سيما العاملة في القطاعات الحيوية مثل المقاولات، تحديات متزايدة تفرض عليها ضرورة تحسين الأداء المؤسسي من خلال تطوير آليات الإدارة والقيادة. ويُعد قطاع المقاولات من أكثر القطاعات التي تعتمد على العمل الجماعي المكثف، حيث يتطلب تنفيذ المشاريع الكبيرة تنسيقاً دقيقاً بين فرق متعددة التخصصات، الأمر الذي يجعل من القيادة الإدارية عاملاً حاسماً في تحقيق الفاعلية التشغيلية والنتائج المرجوة. وفي ظل هذا السياق، يبرز دور القيادة الإدارية كأداة تنظيمية واستراتيجية تسهم في توجيه الجهود، تحفيز الفرق، وتحقيق مستويات عالية من الكفاءة والإنتاجية.

وفي سياق ما سبق، القيادة الإدارية لم تعد تُحتزل في السلطة الإدارية أو الوظيفة الرسمية داخل الهياكل التنظيمية، بل أصبح يُنظر إليها باعتبارها عملية ديناميكية تتضمن التأثير، التمكين، وبناء الرؤية المستقبلية. ويزداد هذا الدور أهمية في شركات المقاولات الكبرى، التي تعمل غالباً في بيئات تتسم بالتغير السريع، والمخاطر التشغيلية، وضغوط الوقت والتكلفة. فنجاح المشاريع الكبرى لا يتوقف فقط على الموارد المالية أو التقنية، بل يعتمد بدرجة كبيرة على جودة القيادة التي تدير فرق العمل، وتعمل على توجيه سلوكها وتعزيز أدائها (حلاق، 2020).

في هذا الإطار، تعد شركة هيونداي للهندسة نموذجاً مميزاً لدراسة العلاقة بين القيادة الإدارية وإنتاجية فرق العمل. وتعتمد الشركة في إدارتها على بنية تنظيمية متقدمة، حيث تعتمد على تقسيم العمل وفقاً للتخصصات الفنية والإدارية، مع التركيز على تعزيز الكفاءة التشغيلية، وضبط الجودة، والالتزام الصارم بالجدول الزمني. وتولي الشركة أهمية كبيرة لإدارة فرق العمل متعددة الجنسيات، ما يجعل القيادة الإدارية عنصراً محورياً في نجاح مشاريعها، خاصة في ظل البيئة المعقدة التي تعمل بها، والتي تتطلب تنسيقاً عالياً بين الفرق، وتطبيقاً دقيقاً لمعايير السلامة والجودة (عمار، 2020).

ونظراً لخبرة شركة هيونداي للهندسة في إدارة المشاريع الكبرى، واعتمادها على فرق عمل متنوعة من حيث الثقافة والخبرة، مما يعزز من أهمية دراسة الأثر القيادي في بيئة عمل ديناميكية بحجم وتعقيد هذه المؤسسة.

فهي شركة عالمية تنفذ مشاريع معقدة تتطلب تنسيقاً بين مئات الموظفين في مواقع مختلفة، وتواجه باستمرار تحديات تتعلق بالإنتاجية، تسليم المشاريع في الوقت المحدد، وضمان الجودة. ومن هنا تبرز الحاجة إلى دراسة معمقة لمدى تأثير أساليب القيادة الإدارية المعتمدة داخل هذه الشركة على أداء فرق العمل، مع التركيز على أنماط القيادة التحويلية، التبادلية، والتمكينية.

وتسعى هذه الدراسة إلى تحليل الأثر الفعلي لأنماط القيادة الإدارية على إنتاجية فرق العمل، من خلال تقييم مدى فاعلية هذه الأنماط في تحفيز العاملين، تعزيز التعاون داخل الفرق، وضمان الالتزام المهني. كما تهدف إلى رصد الفروقات في مستويات الإنتاجية تبعاً لاختلاف الأساليب القيادية، واستكشاف مدى قدرة القادة الإداريين على توظيف نماذج القيادة بما يتناسب مع طبيعة الفرق والمشروعات التي يتم تنفيذها. وتكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تقدم إطاراً علمياً يمكن أن يُسهم في تحسين الممارسات القيادية في بيئات العمل الهندسي، من خلال تقديم نتائج قابلة للتطبيق العملي في مؤسسات مماثلة.

وعليه، فإن الدراسة لا تكتفي بتوصيف الواقع القيادي داخل شركة هيونداي للهندسة، بل تتعداه إلى اختبار العلاقات الإحصائية بين أنماط القيادة ومستوى إنتاجية الفرق، مما يمنحها بعداً تحليلياً يُمكن الاستناد إليه في دعم القرارات الإدارية المستقبلية، وتطوير استراتيجيات فعالة لإدارة رأس المال البشري في قطاع المقاولات.

المشكلة البحثية:

تواجه شركات المقاولات الكبرى تحديات متزايدة في إدارة فرق العمل وتحقيق مستويات إنتاجية عالية تتناسب مع طبيعة المشاريع الضخمة التي تتولاها. ويزداد هذا التحدي تعقيداً في ظل بيئة العمل التي تتسم بتعدد الثقافات، وضغط الوقت، وتشعب المهام، وتداخل التخصصات الفنية. وعلى الرغم من التطورات التقنية والإدارية التي يشهدها قطاع المقاولات، فإن النتائج على مستوى إنتاجية فرق العمل لا تزال متفاوتة، وتخضع لعدد كبير من المتغيرات، يأتي على رأسها أسلوب القيادة الإدارية الممارس داخل المؤسسة.

تتبع مشكلة الدراسة من ملاحظة واقعية مفادها أن الكثير من المشاريع الكبرى، رغم توفر الموارد المالية والبشرية، تعاني من تأخر في الإنجاز أو تدنٍ في جودة التنفيذ، وهو ما يشير إلى وجود خلل في الجوانب الإدارية والتنظيمية، وتحديدًا في الكيفية التي تُدار بها فرق العمل. فالفائد الإداري في شركات المقاولات لا

يكتفي بدور إشرافي، بل يحمل على عاتقه مسؤولية التحفيز والتنسيق والتوجيه وحل المشكلات الفورية، مما يجعل نمط القيادة المستخدم ذا تأثير مباشر على الأداء والإنتاجية.

ورغم أن الأدبيات الإدارية تناولت موضوع القيادة بشكل عام، إلا أن الدراسات التي ركزت على العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية وإنتاجية فرق العمل في بيئة المقاولات لا تزال محدودة، خصوصاً في سياق الشركات العالمية الكبرى التي تدير مشاريع معقدة متعددة الأبعاد. معظم الدراسات السابقة إما تناولت القيادة في بيئات مكتبية أو صناعية تقليدية، أو ركزت على جوانب مثل الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي دون الربط المباشر والواضح بين نمط القيادة ومخرجات الإنتاجية داخل فرق المشاريع.

من هنا تتضح الفجوة البحثية التي تسعى هذه الدراسة إلى معالجتها، من خلال التطرق إلى العلاقة السببية بين القيادة الإدارية بأبعادها (التحويلية، التبادلية، والتمكينية) ومستوى إنتاجية فرق العمل داخل شركة هيونداي للهندسة كنموذج تطبيقي. فالدراسة لا تسعى فقط إلى الوصف، بل إلى التحليل الكمي والنوعي لتأثير كل نمط قيادي، مما يسهم في تقديم نتائج دقيقة يمكن أن تُبنى عليها توصيات عملية لتحسين أداء فرق العمل في قطاع المقاولات الكبرى، وتوفير إطار نظري وتطبيقي يُغني المعرفة في هذا المجال المتخصص.

ومن هنا يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيس التالي:

"إلى أي مدى تسهم ممارسات القيادة الإدارية بأنماطها المختلفة في تعزيز إنتاجية فرق العمل في شركة هيونداي للهندسة؟"

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية العلمية

تتبع الأهمية العلمية لهذا البحث من مساهمته في إثراء المعرفة النظرية بمجال القيادة الإدارية، لا سيما في بيئات العمل المعقدة والمكثفة مثل شركات المقاولات الكبرى، حيث يسعى إلى تقديم تحليل معمق للعلاقة بين أنماط القيادة الإدارية المختلفة وبين مستويات الإنتاجية داخل فرق العمل الفنية والإدارية، مع التركيز على السياق الفعلي لشركة هيونداي للهندسة بوصفها نموذجاً تطبيقياً لهذا التحليل. وتبرز أهمية هذا البحث في توسيع الإطار النظري المرتبط بسلوك القائد التنظيمي، من خلال توظيف مفاهيم مثل القيادة التحويلية،

والقيادة التمكينية، والقيادة الموقفية، وربطها بمخرجات ملموسة تتعلق بإنتاجية الأفراد وفرق العمل في القطاع الهندسي والإنشائي.

كما يسعى البحث إلى تطوير منظور علمي يُعزز من فهم دور القيادة في تحفيز الأداء، وحل النزاعات، وتوزيع المهام بكفاءة، وذلك ضمن بيئة مشروعات تتسم بالتعقيد الزمني واللوجستي، وهو ما يجعل الدراسة مساهمة نوعية في أدبيات الإدارة والموارد البشرية، ويفتح آفاقاً جديدة لدراسات مقارنة بين شركات المقاولات الدولية والمحلية من حيث ممارسات القيادة وتأثيرها على ديناميكيات العمل الجماعي. وبذلك، يوفر البحث أساساً أكاديمياً يمكن البناء عليه في أبحاث مستقبلية تسعى إلى تقييم القيادة الإدارية في قطاعات تعتمد على فرق متعددة التخصصات.

ثانياً: الأهمية العملية

تبرز الأهمية العملية لهذا البحث من خلال استجابته المباشرة للحاجة الملحة في شركات المقاولات الكبرى إلى تعزيز الإنتاجية وتحقيق أقصى استفادة من الطاقات البشرية المتاحة، حيث يعالج العلاقة بين فاعلية القيادة الإدارية وبين أداء فرق العمل الميدانية والإدارية، ويقدم رؤى تطبيقية تستند إلى واقع شركة هيونداي للهندسة، باعتبارها واحدة من الشركات الرائدة في تنفيذ المشروعات الإنشائية الكبرى على مستوى العالم. ومن خلال تحليل دقيق للأنماط القيادية وتأثيرها على مستويات التنسيق، والانضباط، وتحقيق الأهداف التشغيلية، يسهم البحث في صياغة مقترحات عملية قابلة للتنفيذ ضمن بيئات العمل الهندسي الواقعية.

كما يقدم البحث توصيات مهنية فيما يتعلق بتطوير برامج إعداد وتدريب القيادات داخل المؤسسة، وربط تقييم الأداء الإداري بمؤشرات إنتاجية حقيقية، ويظهر كيف أن ممارسات القيادة المدروسة تسهم في تقليل معدلات الفاقد البشري والزمني، ورفع مستوى الالتزام والتفاعل داخل فرق العمل، مما يعزز من تنافسية الشركة وقدرتها على تنفيذ المشروعات بجودة عالية وفي إطار زمني محدد. وتُعد نتائج هذا البحث مرجعاً عملياً يُفيد مديري الموارد البشرية والإدارات العليا في تطوير سياسات قيادة فعالة، تتماشى مع طبيعة المشروعات الكبرى، وتسهم في تحقيق مستويات إنتاجية مستدامة، بما يدعم الرؤية المؤسسية ويعزز من قدرة الشركة على مواجهة التحديات التشغيلية في الأسواق المحلية والدولية.

أهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذا البحث في تحليل أثر أنماط القيادة الإدارية على تعزيز إنتاجية فرق العمل في شركة هيونداي للهندسة.

ويمكن تحديد الأهداف الفرعية للدراسة على النحو الآتي:

- 1- بيان أثر القيادة التحويلية على إنتاجية فرق العمل في شركة هيونداي للهندسة.
- 2- بيان أثر القيادة التبادلية على إنتاجية فرق العمل في شركة هيونداي للهندسة.
- 3- بيان أثر القيادة التمكينية على إنتاجية فرق العمل في شركة هيونداي للهندسة.

تساؤلات البحث:

السؤال الرئيسي:

"إلى أي مدى تسهم ممارسات القيادة الإدارية بأنماطها المختلفة في تعزيز إنتاجية فرق العمل في شركة هيونداي للهندسة؟"

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1- ما أثر القيادة التحويلية على إنتاجية فرق العمل في شركة هيونداي للهندسة؟
- 2- ما أثر القيادة التبادلية على إنتاجية فرق العمل في شركة هيونداي للهندسة؟
- 3- ما أثر القيادة التمكينية على إنتاجية فرق العمل في شركة هيونداي للهندسة؟

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.005$) لأنماط القيادة الإدارية بأبعادها (القيادة التحويلية، القيادة التبادلية، القيادة التمكينية) على إنتاجية فرق العمل في شركة هيونداي للهندسة.

وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- 1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.005$) للقيادة التحويلية على إنتاجية فرق العمل في شركة هيونداي للهندسة.
- 2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.005$) للقيادة التبادلية على إنتاجية فرق العمل في شركة هيونداي للهندسة.
- 3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.005$) للقيادة التمكينية على إنتاجية فرق العمل في شركة هيونداي للهندسة.

الدراسات السابقة:

دراسة (Alsyah & Ubaidillah (2024)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير القيادة والتعويضات والثقافة التنظيمية على إنتاجية الموظفين، وقد ركزت على المؤسسات الإندونيسية كبيئة تطبيقية لدراسة مدى فعالية هذه المتغيرات في تعزيز أداء الأفراد داخل المؤسسات، وسعت الدراسة إلى تقديم إطار شامل يربط بين الممارسات الإدارية والسلوك التنظيمي، وتأثيرهما المباشر وغير المباشر في تحسين الإنتاجية، من خلال فهم الأبعاد التي تحفز الموظفين على تقديم أداء متفوق ومستدام.

حيث المتغير المستقل هو القيادة، والتي تم تحليلها من خلال أساليب التوجيه، والقدرة على التأثير، والتحفيز، واتخاذ القرار، إلى جانب التعويضات وتشمل الحوافز المادية والمعنوية، والعدالة في الأجور، والمكافآت، بينما مثلت الثقافة التنظيمية البعد الثالث للمتغيرات المستقلة، وتمثلت في القيم المشتركة، والمعايير السلوكية، والمناخ المؤسسي، أما المتغير التابع فهو إنتاجية الموظفين، وتم قياسها من خلال كفاءة الإنجاز، وجودة العمل، ومدى تحقيق الأهداف المؤسسية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على عينة من الموظفين في عدد من المؤسسات، وتم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتحديد مستوى التأثير بين المتغيرات، كما استخدمت الدراسة أدوات تحليل مثل اختبار الثبات والصدق للتأكد من ملاءمة الأداة البحثية. وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة لها تأثير مباشر وإيجابي على إنتاجية الموظفين، وأن التعويضات العادلة تسهم بشكل كبير في رفع مستوى الرضا الوظيفي مما ينعكس على الأداء، كما أظهرت النتائج أن الثقافة

التنظيمية تلعب دورًا محوريًا في تحفيز العاملين وتوجيه سلوكهم نحو الأهداف الجماعية، وأكدت النتائج أن الجمع بين القيادة الفعالة، والنظام التعويضي العادل، وثقافة تنظيمية قوية يشكل بيئة عمل محفزة ومستقرة ترفع من إنتاجية الأفراد والجماعات على حد سواء.

وأوصت الدراسة بضرورة تطوير مهارات القادة في الجوانب التحفيزية والقيادية، واعتماد أنظمة تعويض شفافة قائمة على الأداء، بالإضافة إلى العمل على تعزيز الثقافة التنظيمية من خلال تعزيز القيم المشتركة والتواصل الداخلي، كما أوصت بضرورة قيام الإدارات بمراجعة مستمرة لاستراتيجيات القيادة والتعويض والثقافة بما يتناسب مع أهداف المؤسسة وتطلعات الموظفين، لتحقيق بيئة عمل منتجة ومستدامة

دراسة (Shammari et al. (2024

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر أنماط القيادة الإدارية على أداء المشاريع، من خلال دراسة تطبيقية أجريت على مشاريع البناء في مدينة الرياض، وقد سعت إلى تحديد العلاقة بين الأساليب القيادية التي ينتهجها القادة الإداريون في قطاع البناء وبين مستوى الأداء المحقق في المشاريع، خصوصًا في ظل بيئة العمل الديناميكية والمعقدة التي تميز هذا القطاع، حيث ركزت الدراسة على أهمية التفاعل بين القائد وفريق العمل لتحقيق جودة الإنجاز وضبط الوقت والتكلفة.

حيث المتغير المستقل هو أنماط القيادة الإدارية، وتم تناولها من خلال أنماط محددة تشمل القيادة الديمقراطية، والقيادة الأوتوقراطية (السلطوية)، والقيادة التحويلية، وتم تحليل كل نمط وفق أبعاده المرتبطة بالتوجيه، واتخاذ القرار، والتحفيز، ومشاركة الفريق، أما المتغير التابع فهو أداء المشاريع، والذي تم قياسه من خلال مؤشرات متعددة تشمل جودة التنفيذ، الالتزام بالجدول الزمنية، الكفاءة في استخدام الموارد، ومستوى رضا أصحاب المصلحة.

اتبعت الدراسة المنهج الكمي، حيث تم استخدام الاستبيانات لجمع البيانات من مجموعة من مديري المشاريع والمهندسين في قطاع البناء بالرياض، وتم تحليل البيانات باستخدام أدوات التحليل الإحصائي مثل الانحدار المتعدد وتحليل التباين (ANOVA) لاختبار الفرضيات وتقييم مدى تأثير أنماط القيادة المختلفة على الأداء العام للمشاريع.

وتوصلت الدراسة إلى أن نمط القيادة التحويلية يُعد الأكثر تأثيرًا إيجابيًا على أداء المشاريع، حيث أظهر القادة الذين يتبعون هذا النمط قدرة أكبر على تحفيز فرق العمل، وتعزيز الابتكار، وحل المشكلات بشكل

استباقي، في حين كان تأثير النمط الأوتوقراطي محدودًا، بل وأحيانًا سلبيًا، خاصة في فرق العمل التي تتطلب درجة من الاستقلالية، كما تبين أن القيادة الديمقراطية تعزز من التفاعل الجماعي وتدعم اتخاذ القرارات المشتركة، مما ينعكس إيجابًا على فعالية المشروع.

وأوصت الدراسة بضرورة تأهيل قادة المشاريع لتبني أساليب القيادة التحويلية والديمقراطية في بيئة العمل، وتعزيز مهاراتهم في التواصل، وإدارة فرق متعددة التخصصات، كما شددت على أهمية إدماج البعد الإنساني في القيادة الإدارية، إلى جانب تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية متخصصة في تطوير المهارات القيادية، بما يساهم في رفع كفاءة إدارة المشاريع وتحقيق أهدافها بكفاءة وجودة عالية.

دراسة Rahayu Riska & Fadila Syifa (2023)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور القيادة في تحسين إنتاجية الموظفين في فرع متجر ألفامارت بمنطقة سوكاهارجا، وقد ركزت على توضيح كيف تؤثر ممارسات القيادة الإدارية بشكل مباشر على سلوك الموظفين وتحفيزهم، مما ينعكس على جودة وكفاءة أدائهم داخل بيئة العمل، وسعت الدراسة إلى تقديم فهم معمق للعلاقة بين أساليب القيادة ومخرجات العمل في القطاع التجاري بالتجزئة، الذي يتميز ببيئة عمل سريعة الإيقاع وتنافسية عالية.

حيث المتغير المستقل هو القيادة، وقد تم تناوله من خلال أبعاده التي تشمل القدرة على التواصل الفعال، التحفيز المستمر، تقديم التوجيه والدعم، والتأثير الإيجابي في سلوك الموظفين، أما المتغير التابع فهو إنتاجية الموظفين، والتي تم قياسها من خلال معدلات إنجاز المهام، والالتزام بالوقت، وجودة الخدمة المقدمة للعملاء، كما ربطت الدراسة بين فعالية القيادة وبين قدرة الموظف على الاستمرارية وتحقيق الأهداف التجارية للمؤسسة.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الكمي، حيث تم جمع البيانات باستخدام استبيانات موجهة إلى موظفي فرع ألفامارت، وتم تحليل البيانات من خلال أدوات تحليل إحصائية مثل اختبار بيرسون وتحليل الانحدار لتحديد العلاقة بين المتغيرين بدقة، كما اعتمدت الدراسة على مؤشرات قياس موضوعية لتحديد الإنتاجية استنادًا إلى تقارير الأداء الفعلي للموظفين.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية قوية بين القيادة الفعالة وزيادة إنتاجية الموظفين، حيث أظهرت النتائج أن القادة الذين يتواصلون بشكل جيد مع فريقهم ويقدمون التوجيه المناسب ينجحون في

تحفيز الموظفين وتحقيق أداء أعلى، كما أظهرت النتائج أن تحفيز الموظف ومشاركته في اتخاذ القرار من أبرز العوامل التي تزيد من التزامه وولائه للعمل، مما يسهم في تحسين مستوى الخدمة ورضا العملاء.

وأوصت الدراسة بضرورة تدريب القادة داخل بيئة البيع بالتجزئة على مهارات القيادة التحفيزية، والقدرة على التواصل الفعال، كما أكدت على أهمية إشراك الموظفين في وضع الأهداف وتقييم الأداء، مع تقديم حوافز واضحة ومباشرة لتحسين الأداء، وشددت الدراسة على أن تطوير المهارات القيادية داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعزز من إنتاجية الفريق ويضمن استقراراً في بيئة العمل وتحقيق النمو المؤسسي.

دراسة (Reis & Carrino (2024)

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور القائد في إدارة الفريق داخل المؤسسات، مع التركيز على كيفية مساهمة القيادة الفعالة في تطوير أداء الشركة وتعزيز كفاءتها التنافسية، وقد تناولت الدراسة أهمية القيادة كعنصر استراتيجي يؤثر بشكل مباشر على بيئة العمل، وتماسك الفريق، وتحقيق الأهداف التنظيمية، من خلال دعم التفاعل الإيجابي بين أفراد الفريق وتحفيزهم على الأداء المتكامل.

حيث المتغير المستقل هو القيادة، وقد تم تحليله من خلال مجموعة من الأبعاد التي تشمل القدرة على التواصل، واتخاذ القرارات، والقيادة التحويلية، وتقديم الدعم النفسي والتحفيزي، أما المتغير التابع فهو تطوير الشركة، وتم قياسه من خلال تحسين الأداء العام، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز ثقافة الابتكار، ورفع القدرة التنافسية، وقد أبرزت الدراسة أن فعالية القائد في إدارة الفريق ترتبط ارتباطاً وثيقاً بجودة العمليات التنظيمية ونجاح الشركة على المدى الطويل.

اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي التحليلي، حيث تم استخدام التحليل النظري والمقارن لمجموعة من الدراسات السابقة، بالإضافة إلى مراجعة حالات عملية لشركات تمكنت من تحقيق تطور ملحوظ نتيجة ممارسات قيادية فعالة، وقد تم تحليل دور القائد في بيئات متعددة باستخدام أدوات تحليل محتوى منهجية بهدف استخلاص النتائج بدقة علمية.

وتوصلت الدراسة إلى أن القائد يمثل حجر الزاوية في بناء فريق عمل فعال، وأن القيادة التشاركية والتمكينية تسهم في خلق بيئة عمل ديناميكية تحفز الإبداع والالتزام، كما بينت النتائج أن القادة الذين يتمتعون بمهارات اجتماعية عالية وإدراك تنظيمي واسع ينجحون في التعامل مع تحديات الفرق وتحويلها إلى فرص للنمو والتطور المؤسسي.

وأوصت الدراسة بضرورة تأهيل القادة من خلال برامج تدريبية تركز على تنمية المهارات القيادية والذكاء العاطفي، كما شددت على أهمية تمكين القادة من أدوات التحليل الاستراتيجي وفهم ديناميكيات الفريق، مع ضرورة إشراك الموظفين في عمليات صنع القرار لتعزيز الولاء التنظيمي، وأكدت الدراسة أن الاستثمار في تطوير القيادة هو استثمار طويل الأجل يسهم في استدامة النمو وتطور الشركات.

دراسة Sholiha & Baskoro (2025)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير القيادة على أداء الموظفين المتعاقدين، مع دراسة الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في تفسير العلاقة بين القيادة والأداء، وقد سعت الدراسة إلى تحديد مدى قدرة أساليب القيادة المختلفة على تحسين إنتاجية الموظفين المتعاقدين، من خلال تعزيز التزامهم تجاه المؤسسة، مما يساهم في تحقيق أهداف العمل بكفاءة وفاعلية، حيث ركزت على قطاع الموظفين المتعاقدين باعتباره فئة تتأثر بشكل خاص بالقيادة وطبيعة العلاقة التنظيمية.

حيث المتغير المستقل هو القيادة، والتي تم تناولها من خلال أبعاد تشمل الرؤية القيادية، والدعم النفسي والتحفيز، والقدرة على اتخاذ القرارات والتواصل مع الفريق، أما المتغير التابع هو أداء الموظف المتعاقد، والذي تم قياسه من خلال معدلات الإنجاز، والالتزام بالمهام، وجودة الأداء العام، في حين تمثل المتغير الوسيط في الالتزام التنظيمي، الذي يعكس مدى ارتباط الموظف المتعاقد بأهداف المؤسسة واستعداده للعمل من أجل نجاحها، وقد شكل هذا المتغير نقطة محورية لفهم العلاقة بين القيادة والأداء بشكل أعمق.

واستخدمت الدراسة المنهج الكمي التحليلي، من خلال توزيع استبيانات على عينة من الموظفين المتعاقدين في مؤسسة حكومية، حيث تم تحليل البيانات باستخدام نماذج المعادلات الهيكلية (SEM) لاختبار تأثير القيادة بشكل مباشر وغير مباشر من خلال الالتزام التنظيمي، كما تم قياس الصدق والثبات للأداة المستخدمة للتأكد من صلاحيتها.

وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة تؤثر بشكل إيجابي ومباشر على أداء الموظفين المتعاقدين، كما أن هذا التأثير يزداد قوة عندما يتم التوسط بالالتزام التنظيمي، أي أن القيادة الجيدة تساهم في رفع مستوى الالتزام، والذي بدوره يعزز من أداء الموظفين، كما كشفت النتائج أن القادة الذين يتمتعون بأساليب تفاعلية وتحفيزية ينجحون في بناء علاقات ثقة مع الموظفين المتعاقدين، مما يزيد من رغبتهم في البقاء والعمل بكفاءة.

وأوصت الدراسة بضرورة أن يتبنى القادة أساليب إدارية مرنة تتكيف مع احتياجات الموظفين المتعاقدين وتدعم التفاعل الإنساني داخل بيئة العمل، كما أكدت على أهمية العمل على تعزيز التزام الموظف من خلال بناء ثقافة تنظيمية قائمة على العدالة والاحترام، إلى جانب توفير فرص تطوير مهني وتقدير الجهود المبذولة، وهو ما ينعكس في النهاية على رفع مستوى أداء العاملين المتعاقدين وتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة.

دراسة Kurdi, Abrar & Arifin (2023)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة، والكفاءة، والانضباط الوظيفي على إنتاجية الموظفين في مكتب منطقة مدينة سومينيب بإندونيسيا، وقد سعت إلى توضيح مدى مساهمة كل من هذه العوامل في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم داخل المؤسسة الحكومية، حيث ركزت الدراسة على تعزيز الفهم العلمي والعملية لهذه العوامل الإدارية وربطها بنتائج العمل وجودته داخل المؤسسات العامة.

حيث المتغير المستقل هو القيادة والتي تم تناولها من خلال عناصرها المتمثلة في التوجيه والتحفيز والقدرة على التواصل الفعال مع الموظفين، وكذلك الكفاءة والتي شملت المعرفة المهنية، والقدرات التحليلية، والخبرة، إلى جانب الانضباط الوظيفي الذي تجلى في الالتزام بالمواعيد والقوانين التنظيمية واحترام التسلسل الإداري، أما المتغير التابع هو إنتاجية الموظفين والتي تم قياسها من خلال كمية الإنجاز، جودة الأداء، ومدى تحقيق الأهداف المؤسسية المطلوبة.

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، حيث استخدم الباحثون الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة موظفي مكتب منطقة سومينيب، وتم تحليل البيانات باستخدام أدوات تحليل إحصائي مثل الانحدار المتعدد وتحليل الثبات والصدق بهدف التحقق من الفرضيات واختبار العلاقات بين المتغيرات.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً وذا دلالة إحصائية لكل من القيادة الفعالة، وكفاءة الموظفين، ومستوى الانضباط الوظيفي على إنتاجيتهم، حيث أكدت النتائج أن الموظفين الذين يتلقون دعماً قيادياً جيداً يكونون أكثر التزاماً وأعلى أداءً، كما أن رفع كفاءة الموظفين يساهم في تحسين جودة العمل وتقليل الأخطاء، في حين يضمن الانضباط تحقيق الأهداف ضمن الأطر الزمنية المحددة ويقلل من حالات الإهمال والتقصير.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات قيادية حديثة تركز على التمكين والتحفيز وبناء فرق العمل الفعالة، كما أكدت على أهمية توفير برامج تدريبية مستمرة لتطوير مهارات وكفاءات الموظفين، مع تطبيق سياسات حازمة لتعزيز ثقافة الانضباط الوظيفي والالتزام المؤسسي بما ينعكس على رفع معدلات الإنتاج وتحسين جودة الخدمات المقدمة.

دراسة Basiru, Ejiofor Onukwulu & Attah . (2023)

هدفت هذه الدراسة إلى استعراض وتحليل النظريات والنماذج المفاهيمية المرتبطة بالقيادة وتأثيرها في تعزيز الكفاءة الإدارية داخل المنظمات، حيث سعت إلى توضيح الكيفية التي تسهم بها أنماط القيادة المختلفة في تحسين فعالية العمل الإداري، ورفع مستوى الأداء التنظيمي، كما ركزت على تقييم الأطر النظرية التي تربط بين السلوك القيادي وممارسات الإدارة الفعالة من أجل تقديم تصور شامل لتحسين العمليات الإدارية.

حيث المتغير المستقل هو القيادة، وقد تناولتها الدراسة من خلال عدد من الاتجاهات النظرية مثل نظرية السمات، والنظرية السلوكية، ونظرية الطوارئ، ونموذج القيادة التكيفية، حيث ركزت على عناصر مثل الكفاءة الشخصية للقائد، والقدرة على اتخاذ القرار، والتحفيز، وبناء الرؤية، والتفاعل مع السياق التنظيمي، أما التابع هو الكفاءة الإدارية والتي تم تمثيلها في جودة اتخاذ القرارات، وسرعة تنفيذ السياسات، وفعالية التنسيق الداخلي، ومستوى التنظيم والرقابة داخل بيئة العمل.

اعتمدت الدراسة على منهجية المراجعة النظرية والتحليل المفاهيمي، حيث تم تحليل عدد من الأبحاث والنماذج المنشورة في الأدبيات الإدارية والتنظيمية، وتم تصنيف هذه النماذج بناءً على مدى ملاءمتها للسياقات التنظيمية الحديثة، كما أجرت مقارنة بين النماذج التقليدية والمعاصرة في القيادة، مع توضيح نقاط القوة والقصور في كل منها من حيث التطبيق العملي داخل المؤسسات.

وتوصلت الدراسة إلى أن فعالية القيادة تُعد عاملاً حاسماً في تحقيق الكفاءة الإدارية، وأن النماذج التي تعتمد على التكيف مع المتغيرات البيئية، والتواصل التنظيمي المفتوح، وتقويض الصلاحيات، تحقق نتائج إدارية أكثر فاعلية من النماذج التقليدية التي تركز على المركزية والرقابة الصارمة، كما أكدت الدراسة على أن القيادة التشاركية والقائمة على الرؤية تمثل نماذج مثالية لتحسين جودة الأداء الإداري في المؤسسات الحديثة.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني المنظمات نماذج قيادية مرنة تستند إلى خصائص السياق التنظيمي، كما شددت على أهمية تدريب القادة الإداريين على مبادئ القيادة التكيفية والقيادة الأخلاقية لتعزيز فاعلية صنع القرار ورفع جودة الأداء المؤسسي، وأوصت أيضاً بدمج النماذج النظرية الحديثة ضمن السياسات الإدارية، وإنشاء بيئة تنظيمية تدعم الشفافية والمساءلة، مما يسهم في بناء مؤسسات أكثر كفاءة واستدامة.

دراسة Kumar. (2024)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أنماط القيادة وتأثيرها على أداء فرق العمل في المشاريع، حيث ركزت على توضيح العلاقة بين أسلوب القيادة الذي يتبعه مدير المشروع ومستوى الأداء الجماعي للفرق، وسعت الدراسة إلى تقديم فهم أعمق لكيفية توجيه السلوك القيادي من أجل تحسين النتائج المتعلقة بالمشاريع، خاصة في البيئات الديناميكية والمعقدة التي تتطلب تنسيقاً فعالاً وتعاوناً عالياً بين أعضاء الفريق.

حيث المتغير المستقل هو أنماط القيادة، وقد تناولتها الدراسة من خلال عدة أنماط منها القيادة التحويلية، والقيادة التبادلية، والقيادة السلطوية، حيث تم تحليل كيفية تأثير كل نمط في تفاعل الفريق، والدافعية، والابتكار، وحل المشكلات، أما التابع هو أداء فرق المشروع، والذي تم قياسه بناءً على إنجاز الأهداف ضمن الجدول الزمني المحدد، وجودة المخرجات، ورضا العملاء الداخليين والخارجيين، ومستوى التعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق خلال تنفيذ المهام.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، كما دعمت تحليلها بنماذج تطبيقية من مشاريع حقيقية في بيئات متعددة تشمل قطاعات تكنولوجيا المعلومات والإنشاءات والخدمات، وقد تم جمع البيانات وتحليلها اعتماداً على مؤشرات تقييم الأداء الجماعي وربطها بالسلوك القيادي المعتمد في تلك المشروعات.

وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية تُعد النمط الأكثر تأثيراً على رفع أداء فرق المشاريع، حيث يعزز هذا النمط من التحفيز الداخلي، والإبداع، والثقة المتبادلة بين القادة والأعضاء، كما أشارت الدراسة إلى أن القيادة التبادلية قد تكون فعالة في السياقات التي تتطلب وضوحاً في الأدوار والمكافآت، لكنها أقل تأثيراً على الابتكار، بينما لوحظ أن القيادة السلطوية غالباً ما تؤدي إلى ضعف التفاعل وتراجع في الأداء عند غياب المرونة.

وأوصت الدراسة بضرورة تأهيل مديري المشاريع لاستخدام أساليب القيادة التحويلية والمرنة التي تتكيف مع احتياجات الفريق والمرحلة التي يمر بها المشروع، كما أوصت بتبني سياسات مؤسسية تتيح حرية أكبر في اتخاذ القرار وتشجع على المشاركة الجماعية، وأكدت على أهمية تقييم أداء القيادة بصفة دورية وربطه بنتائج المشاريع، إلى جانب تعزيز بيئة عمل تشجع على الثقة والتعاون، مما يسهم في تحقيق نتائج مستدامة وناجحة لفرق المشاريع.

دراسة Apriansyah, Ardyanti, Djastuti & Hidayati (2024)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف فعالية القيادة وأثرها على الأداء التنظيمي من خلال مراجعة منهجية شاملة للأدبيات السابقة ذات الصلة، حيث سعت الدراسة إلى تحديد الاتجاهات البحثية الرئيسية، والعوامل التي تسهم في تعزيز فعالية القيادة، ودورها في تحسين أداء المؤسسات في مختلف القطاعات، كما ركزت على تقديم إطار مفاهيمي يمكن استخدامه لتوجيه الأبحاث المستقبلية والممارسات الإدارية، بما يسهم في تعزيز الأداء المؤسسي عبر قيادة فعالة تستند إلى مبادئ علمية وتجريبية موثوقة.

حيث المتغير المستقل هو فعالية القيادة، وقد تناولته الدراسة من خلال عدة أبعاد مثل القيادة التحويلية، والقيادة التشاركية، والقيادة الأصلية، والقيادة الأخلاقية، حيث ركزت على الكفاءات القيادية والسلوكيات التي تظهرها القيادات الناجحة في تحفيز الأفراد وخلق بيئة عمل إيجابية، أما التابع هو الأداء التنظيمي الذي تم قياسه من خلال مؤشرات متعددة تشمل الكفاءة التشغيلية، والإنتاجية، وجودة الخدمة، ورضا الموظفين والعملاء، وتحقيق الأهداف الإستراتيجية.

وقد اعتمدت الدراسة على منهجية المراجعة المنهجية للأدبيات (Systematic Literature Review)، حيث قامت بتحليل 35 دراسة علمية منشورة بين عامي 2015 و2023، تم اختيارها وفق معايير محددة لضمان الصدقية والموثوقية، كما تم استخدام تحليل المحتوى لاستخلاص الأنماط المشتركة والاختلافات بين الدراسات وتفسيرها ضمن إطار علمي متكامل.

وتوصلت الدراسة إلى أن فعالية القيادة تؤثر بشكل مباشر وإيجابي على الأداء التنظيمي، وأن القادة الذين يتبنون أساليب قيادية تشاركية وتحويلية يحققون مستويات أعلى من الأداء المؤسسي، كما بينت الدراسة أن الثقة بين القادة والموظفين، وتمكين الأفراد، والتواصل الفعال، تعد عوامل وسيطة تساهم في تعظيم هذا

التأثير، كما لاحظت الدراسة أن البيئة التنظيمية والثقافة المؤسسية قد تعزز أو تحد من أثر القيادة على الأداء، مما يستوجب دراستها ضمن السياق العام لأي مؤسسة.

وأوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج تدريبية للقادة تركز على تعزيز المهارات القيادية التحويلية والأخلاقية، مع دعم ثقافة المشاركة والتمكين داخل المؤسسات، كما أوصت بدمج أساليب تقييم القيادة ضمن استراتيجيات تحسين الأداء المؤسسي، وضرورة تبني نهج شامل لقياس الأداء يأخذ في الحسبان البعد الإنساني والتنظيمي، وأكدت على أهمية أن يكون القادة واعين لأثر سلوكياتهم القيادية على النتائج المؤسسية، والعمل المستمر على تطوير الذات وتعزيز مهارات التواصل والإلهام بين الموظفين، بما يسهم في تعزيز الإنتاجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

دراسة Silalahi & Suswati (2022)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير كل من القيادة وتطبيق الانضباط الوظيفي على أداء الموظفين في قطاع الصناعات الترفيهية، حيث سعت إلى الكشف عن مدى مساهمة الأساليب القيادية المتبعة ومستوى التزام الموظفين بقواعد العمل وانضباطهم في تحسين الكفاءة الفردية والجماعية داخل بيئة العمل، كما هدفت إلى تقديم توصيات عملية يمكن أن تعتمدها المؤسسات الترفيهية لتحسين جودة أدائها من خلال تعزيز عوامل القيادة والانضباط.

حيث المتغير المستقل هو القيادة وتطبيق الانضباط الوظيفي، وقد تناولت الدراسة القيادة من خلال أساليب مثل القيادة الأوتوقراطية والديمقراطية والموقفية، وركزت على مدى قدرة القادة على توجيه الموظفين وتحفيزهم وتحقيق الانسجام بين أهداف الفرد والمؤسسة، كما تناولت الانضباط من خلال التزام الموظفين بمواعيد العمل، واحترام القوانين الداخلية، وتنفيذ المهام دون تأخير، أما التابع هو أداء الموظفين والذي تم قياسه من خلال معايير تشمل الإنتاجية، والجودة، والدقة في العمل، ومستوى الالتزام، والتفاعل الإيجابي مع الزملاء والإدارة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي باستخدام أداة الاستبيان، حيث تم توزيع الاستبانة على عينة مكونة من موظفي إحدى المؤسسات الترفيهية في إندونيسيا، وتم تحليل البيانات باستخدام أدوات التحليل الإحصائي مثل اختبار الانحدار لتحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة، مع التأكد من صدق وثبات الأداة المستخدمة،

وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة لها تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية على أداء الموظفين، كما أن الانضباط الوظيفي يسهم بشكل كبير في رفع مستويات الأداء، وأشارت النتائج إلى أن الجمع بين القيادة الفعالة والانضباط العالي يؤدي إلى تحسين ملحوظ في الكفاءة والإنتاجية، كما أكدت أن بيئة العمل التي يسودها الوضوح والانضباط تؤدي إلى تقليل معدلات الأخطاء وزيادة الرضا الوظيفي.

وأوصت الدراسة بضرورة اعتماد أساليب قيادية مرنة تركز على التواصل الفعال والتقدير والتحفيز، مع التأكيد على أهمية تطبيق نظم تأديبية واضحة ومنصفة لتعزيز الالتزام داخل بيئة العمل، كما شددت على ضرورة تنظيم ورش تدريبية للقادة لتطوير قدراتهم في إدارة فرق العمل بشكل فعال، بالإضافة إلى وضع آليات رقابية لضمان استمرارية الانضباط، بما يسهم في رفع الأداء العام للمؤسسة ويعزز من قدرتها التنافسية في قطاع الصناعات الترفيهية.

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

أولاً: أوجه التشابه

- 1- الاهتمام بدور القيادة في تحسين الأداء: تتفق الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة مثل Shammari et al. (2024) و Rahayu & Fadila (2023) في تأكيدها على الدور الحاسم للقيادة الإدارية في تحسين أداء الأفراد والمشروعات، سواء من حيث الالتزام أو تحقيق الأهداف.
- 2- التركيز على فرق العمل: يشترك هذا البحث مع أبحاث أخرى في اعتبار فرق العمل وحدة التحليل الأساسية، حيث يتم قياس أثر ممارسات القائد على فاعلية الفريق من حيث الانسجام، الالتزام، والإنتاجية، مثلما هو الحال في دراسة Apnilelawati et al. (2024).
- 3- المنهج الكمي التحليلي: تستخدم الدراسة الحالية أدوات كمية لقياس العلاقة بين القيادة والإنتاجية، وهو توجه شائع في الدراسات الإدارية السابقة التي تسعى إلى تحديد الأثر الإحصائي للمتغيرات القيادية على الأداء المؤسسي.

4- القيادة بأبعادها المختلفة: تتفق هذه الدراسة مع دراسات أخرى في تناول القيادة كمتغير متعدد الأبعاد (مثل: التحفيز، التفويض، المشاركة)، مما يعكس توجهًا عامًا في الأبحاث نحو تحليل أعمق لدور القائد داخل المؤسسة.

ثانيًا: أوجه الاختلاف

- 1- سياق الدراسة في قطاع المقاولات الكبرى: تختلف الدراسة الحالية عن معظم الدراسات السابقة من حيث تركيزها على بيئة شركات المقاولات الكبرى، مثل شركة هيونداي للهندسة، في حين أن الدراسات الأخرى غالبًا ما تناولت بيانات حكومية أو تعليمية أو مشروعات محلية صغيرة.
- 2- التركيز على الإنتاجية كمتغير تابع: في حين تناولت الدراسات السابقة الأداء التنظيمي أو رضا الموظفين أو جودة الخدمة، فإن هذه الدراسة تنفرد بالتركيز على "إنتاجية فرق العمل" كمتغير تابع رئيسي، ما يجعلها أكثر ارتباطًا بالنتائج الميدانية القابلة للقياس المباشر.
- 3- حالة دراسية لشركة دولية: تختلف هذه الدراسة من حيث اختيارها لشركة هيونداي، التي تمثل نموذجًا دوليًا في قطاع الإنشاءات، بينما ركزت أغلب الدراسات السابقة على مؤسسات محلية أو وطنية، ما يعطي البحث طابعًا تطبيقيًا ذا بُعد عالمي.
- 4- الدمج بين القيادة الميدانية والتنظيمية: تناولت الدراسة القيادة في سياقها الميداني المباشر ضمن مواقع الإنشاء، وهو مستوى تطبيقي لم تركز عليه العديد من الدراسات التي عالجت القيادة ضمن أطر إدارية أو مكتبية تقليدية، مما يمنح الدراسة الحالية خصوصية في التطبيق والتحليل.

المنطلقات النظرية للبحث:

أولًا: القيادة الإدارية

تُعد القيادة الإدارية من أهم المفاهيم المرتبطة بفعالية المنظمات، إذ تمثل عملية مستمرة تهدف إلى توجيه وتنسيق جهود الأفراد والجماعات داخل المؤسسة لتحقيق أهداف محددة بكفاءة وفعالية. القيادة الإدارية لا تقتصر على الوظيفة الإشرافية بل تتجاوزها إلى التأثير في اتجاهات وسلوكيات العاملين من خلال استراتيجيات تتضمن التحفيز، التمكين، والمتابعة. وتكتسب القيادة الإدارية أهمية خاصة في بيئات العمل الديناميكية مثل قطاع المقاولات، الذي يتطلب اتخاذ قرارات سريعة، وتنسيق معقد بين فرق متعددة، ومتابعة صارمة لإنجازات المشاريع (حلاق، 2020).

أبعاد القيادة الإدارية:

1- القيادة التحويلية:

وهي القيادة التي تسعى إلى إحداث تغيير إيجابي داخل المنظمة من خلال بناء رؤية مشتركة، وتحفيز الأفراد على العمل وفقاً لتلك الرؤية. تركز على إلهام العاملين، وتطوير قدراتهم، وتعزيز روح الانتماء والتحدى. القائد التحويلي يشجع الابتكار ويدفع الفريق نحو تحقيق مستويات أداء أعلى.

2- القيادة التبادلية:

تقوم هذه القيادة على مبدأ التبادل بين القائد والتابعين، حيث تتم مكافأة الأداء الجيد ومعاقبة الأداء الضعيف. يعتمد القائد التبادلي على الحوافز والجزاءات لتحقيق الانضباط والتنظيم داخل الفريق، ويركز على الإنجاز الفوري للمهام الموكلة دون بالضرورة إحداث تغيير ثقافي أو تنظيمي شامل (عمار، 2020).

3- القيادة التمكينية:

وهي القيادة التي تمنح أعضاء الفريق الثقة والحرية لاتخاذ قراراتهم بأنفسهم، وتشجع على المبادرة وتحمل المسؤولية. تؤمن بأن تطوير قدرات العاملين وتمكينهم من أدوات اتخاذ القرار يعزز من الأداء والإنتاجية ويزيد من الالتزام بالمؤسسة وأهدافها.

ثانياً: إنتاجية فرق العمل

تُشير إنتاجية فرق العمل إلى القدرة الجماعية لأعضاء الفريق على تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية، من خلال تنفيذ المهام الموكلة ضمن معايير محددة من الجودة، والوقت، والتكلفة. وتُعد الإنتاجية مقياساً حيوياً لأداء المؤسسات، خصوصاً تلك التي تعتمد على العمل الجماعي في تنفيذ مشروعاتها، كما هو الحال في شركات المقاولات. تتأثر الإنتاجية بعوامل قيادية، تنظيمية، وبشرية، وتشمل مستويات التفاعل بين الأعضاء، وضوح الأدوار، توافر الموارد، والروح المعنوية للفريق (العميري، 2015).

أبعاد إنتاجية فرق العمل:

1- جودة الأداء:

يقيس هذا البعد مدى دقة وكفاءة الأعمال المنجزة من قبل الفريق، ومدى مطابقتها للمعايير المعتمدة. الجودة العالية تعكس التنظيم الجيد، والاهتمام بالتفاصيل، والرقابة الفعالة.

2- الالتزام الزمني:

يركز هذا البعد على قدرة الفريق على إتمام المهام في الأوقات المحددة دون تأخير. الالتزام بالجدول الزمني دليل على الانضباط الداخلي والتنظيم الجيد للوقت والموارد.

3- درجة التعاون:

تشير إلى مستوى الانسجام والتنسيق بين أعضاء الفريق أثناء أداء المهام. فرق العمل المتعاونة تُظهر قدرة أكبر على حل المشكلات والتكيف مع التحديات، مما يسهم في رفع الإنتاجية (عبد الغني، 2020).

منهج البحث:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة أثر القيادة الإدارية على إنتاجية فرق العمل: دراسة تطبيقية على شركة هيونداي للهندسة، حيث يهدف هذا المنهج إلى تقديم وصف دقيق وتحليل شامل لكيفية تأثير أنماط القيادة الإدارية المختلفة على تحسين كفاءة وأداء فرق العمل داخل بيئة شركات المقاولات الكبرى. ويركز البحث على ثلاثة أبعاد رئيسية تشمل: القيادة التحويلية، القيادة التبادلية، والقيادة التمكينية. يسهم هذا التحليل في تقييم مدى فاعلية الأساليب القيادية في تعزيز إنتاجية الفرق، تحفيز الأداء الجماعي، وتحقيق أهداف المشروعات بفعالية ضمن الإطار الزمني والمالي المحدد.

سيتم جمع البيانات باستخدام الاستبيانات التي ستوزع على عينة من قادة الفرق، المشرفين، والمهندسين الإداريين في شركة هيونداي للهندسة، حيث تهدف هذه الأداة إلى قياس مدى فاعلية القيادة التحويلية في تحفيز الفرق، دور القيادة التبادلية في تنظيم الأداء ومتابعة الإنجاز، وأثر القيادة التمكينية في تعزيز الاستقلالية وروح المبادرة داخل فرق العمل. يحتوي الاستبيان على مجموعة من الأسئلة المصممة لقياس قدرة القادة على التأثير، أساليب التحفيز، وآليات اتخاذ القرار داخل الفريق، ومدى انعكاس هذه الممارسات على الأداء العام والإنتاجية.

سيتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية متقدمة لاستخلاص العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية ومستوى إنتاجية الفرق، إضافةً إلى تحديد العوامل القيادية المؤثرة في تحقيق الأداء الأمثل وتقليل معدلات الفشل التنظيمي. كما سيساعد التحليل الكمي في تحديد مدى دلالة التأثير الإحصائي لكل نمط من أنماط القيادة على مؤشرات الأداء المختلفة.

إلى جانب ذلك، سيتم توظيف المنهج النوعي من خلال إجراء مقابلات فردية معمقة مع مديري المشاريع، قادة الفرق، وعدد من المختصين في مجال إدارة فرق العمل، بهدف الوصول إلى فهم أعمق للتحديات القيادية في قطاع المقاولات، ومدى انعكاس الأنماط المختلفة للقيادة على أداء الفرق داخل المشروع. كما ستوفر هذه المقابلات بيانات نوعية تساعد في تحليل أثر الأسلوب القيادي على تماسك الفريق، التواصل الداخلي، وتحقيق الأهداف التشغيلية، وتحديد أفضل الممارسات القيادية القابلة للتطبيق داخل بيئة شركات المقاولات الكبرى.

مصادر البيانات في الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على مصادر بيانات متنوعة لضمان تحقيق أهدافها البحثية في تحليل أثر القيادة الإدارية على إنتاجية فرق العمل: دراسة تطبيقية على شركة هيونداي للهندسة، وذلك عبر مصدرين رئيسيين:

أولاً: المصادر الثانوية

تشمل المصادر الثانوية الكتب والمراجع العلمية العربية والأجنبية التي تناولت موضوع القيادة الإدارية وأنماطها المختلفة وتأثيرها على أداء فرق العمل، إضافةً إلى الدراسات السابقة التي بحثت في مجالات القيادة التحويلية، القيادة التبادلية، والقيادة التمكينية ودورها في رفع كفاءة العمل الجماعي في المشاريع الكبرى. كما تم الاعتماد على الدوريات العلمية المحكمة، والرسائل الجامعية، والتقارير الصادرة عن الجهات الرسمية والمنظمات الدولية التي تهتم بإدارة الموارد البشرية وقيادة الفرق في قطاع المقاولات، مما وفر إطاراً معرفياً متكاملًا يدعم الجانب النظري للدراسة ويسهم في بناء الفرضيات العلمية.

ثانياً: المصادر الأولية

تعتمد الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية من مجتمع الدراسة، حيث تم تصميمها لقياس مدى تأثير أنماط القيادة الإدارية على إنتاجية فرق العمل في شركة هيونداي للهندسة. وقد تم إعداد

الاستبانة إلكترونياً عبر منصة متخصصة، وتوزيعها على عينة من قادة الفرق، المهندسين، المشرفين، ومديري المشاريع في الشركة، لضمان شمولية التقييم وقياس أثر القيادة التحويلية، التبادلية، والتمكينية على أداء فرق العمل، التعاون، الإنجاز في الوقت المحدد، ورفع الكفاءة العامة داخل المشاريع.

أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية:

تعتمد الدراسة على مجموعة من الأدوات الإحصائية لتحليل البيانات التي تم جمعها، وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث تم تطبيق الأساليب التالية:

➤ الإحصاء الوصفي

- التكرارات والنسب المئوية: لتحليل التوزيع الديموغرافي لأفراد العينة، وتقديم تصور عام حول آرائهم بشأن أثر القيادة الإدارية على إنتاجية فرق العمل.
- الوسط الحسابي: لقياس النزعة المركزية وتقدير متوسط إجابات أفراد العينة حول تأثير أنماط القيادة على جودة الأداء والعمل الجماعي.
- الانحراف المعياري: لقياس مدى تشتت الإجابات حول المتوسط الحسابي، مما يساعد في فهم درجة التباين في وجهات النظر حول فعالية أنماط القيادة المختلفة في تعزيز الإنتاجية.

➤ الإحصاء التحليلي

- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression): لاختبار مدى تأثير الأبعاد الثلاثة للقيادة الإدارية (التحويلية، التبادلية، التمكينية) مجتمعة على إنتاجية فرق العمل.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression): لاختبار تأثير كل نمط من أنماط القيادة بشكل منفرد على إنتاجية فرق العمل.
- اختبار التوزيع الطبيعي (Kurtosis Test): للتحقق من مدى مطابقة توزيع البيانات للتوزيع الطبيعي، مما يضمن صحة ودقة النتائج الإحصائية المستخلصة من الدراسة.

نموذج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على تحليل أثر القيادة الإدارية في تعزيز إنتاجية فرق العمل، وذلك من خلال المتغيرات التالية:

المتغير المستقل: القيادة الإدارية، بأبعادها (القيادة التحويلية، القيادة التبادلية، القيادة التمكينية).

المتغير التابع: إنتاجية فرق العمل في شركة هيونداي للهندسة.

حدود البحث:

الحدود الزمانية: تمتد فترة الدراسة خلال عام 2025.

الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على شركة هيونداي للهندسة، باعتبارها نموذجًا لتقييم أثر أنماط القيادة الإدارية على أداء فرق العمل في قطاع المقاولات الكبرى.

الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على تحليل أثر القيادة الإدارية في تحسين إنتاجية فرق العمل، من خلال تقييم فاعلية أنماط القيادة التحويلية، التبادلية، والتمكينية في رفع كفاءة الأداء، تحسين جودة الإنجاز، وتعزيز فعالية العمل الجماعي داخل المشاريع الهندسية.

قائمة المراجع:

أولاً: مراجع باللغة العربية

- حلاق. بطرس. (2020). القيادة الإدارية. الجامعة الافتراضية السورية. المشاع المبدع للنشر، ط1.
- عبد الغني، أحمد عبده. (2020). إدارة وبناء فرق العمل. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، ع59 ، 149 - 172. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1130241>
- عمار، كيرد. (2020). القيادة الإدارية وأثرها على الأداء. جامعة البويرة، الجزائر. مجلة البديل الاقتصادي. ع 8.
- العميري، علياء عبد الله. (2015). بناء وإدارة فرق العمل. المال والاقتصاد، ع78 ، 42 - 44. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/728276>

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Apriansyah, A., Ardyanti, A., Djastuti, I., & Hidayati, R. (2024). Exploring Leadership Effectiveness and Its Impact on Performance: A Systematic Literature Review. JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen), 10(1), 71. <https://doi.org/10.17977/um003v10i12024p071>
- Basiru, J. O., Ejiofor, C. L., Onukwulu, E. C., & Attah, R. U. (2023). Leadership in administrative efficiency: A review of theoretical approaches and conceptual models for organizational improvement. International Journal of Science and Research Archive, 10(2), 1231–1246. <https://doi.org/10.30574/ijrsra.2023.10.2.0929>
- Kumar, P. (2024). Leadership Styles and Their Influence on Project Team Performance. 1(6), 1–13. <https://doi.org/10.70008/nhj.v1i06.29>

- Kurdi, Moh., Abrar, U., & Arifin, M. (2023). Factors of leadership, competence, and work discipline play a significant role in employee productivity: Study at Sumenep City District Office. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 1(03), 589–599. <https://doi.org/10.59653/ijmars.v1i03.975>
- Kurdi, Moh., Abrar, U., & Arifin, M. (2023). Factors of leadership, competence, and work discipline play a significant role in employee productivity: Study at Sumenep City District Office. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 1(03), 589–599. <https://doi.org/10.59653/ijmars.v1i03.975>
- Rahayu Riska, R., & Fadila Syifa, S. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan Toko Alfamart Cabang Sukaharja. *Dinamika Publik*, 1(3), 98–108. <https://doi.org/10.59061/dinamikapublik.v1i3.253>
- Reis, M. C., & Carrino, A. L. (2024). Team management: The role of the leader in the development of a company. *International Seven Multidisciplinary Journal*, 3(3). <https://doi.org/10.56238/isevmjv3n3-013>
- Shammari, S., Hassan, A.–F., & Jarad, F. (2024). The Impact of Administrative Leadership Styles on Project Performance: An Applied Study on Construction Projects in Riyadh. *al–Majallah al–Dawlīyah Lil–‘ulūm al–Mālīyah Wa–al–Idārīyah Wa–al–Iqtisādīyah*, 3(8), 818–858. <https://doi.org/10.59992/ijfaes.2024.v3n8p21>
- Sholiha, N., & Baskoro, H. (2025). The Influence of Leadership on Contract Employee Performance is Mediated by Commitment Organization. *INNOVATION RESEARCH JOURNAL*, 6(1), 70. <https://doi.org/10.30587/innovation.v6i1.9207>

- Silalahi, F. M. D., & Suswati, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Penerapan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Industri Hiburan. *Gemilang*, 2(1), 28–33. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v2i1.1709>

Mid–Ocean University

College of Management

Department of Business Administration



**The Impact of Managerial Leadership on Team
Productivity in Major Construction Companies: A Case
Study of Hyundai Engineering**

Preparation:

Mohammed Abdullah Hassan Alsharidi

243000612

Supervision:

Dr. Al faisal Abdelhameed Mohamed

Dr. Fayez Ali Jrad

1446 – 2025