



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة المشاريع

أثر القيادة التحويلية على أداء فريق المشروع في المنظمات القائمة على المشاريع

إعداد:

الطالب/ عبدالرحمن عناد المطيري

الرقم الأكاديمي/ 261002970

إشراف:

الدكتور/ فايز جراد

العام الدراسي:

1448 هـ / 2026 م



فهرس المحتويات

.....	مقدمة:
.....	مشكلة الدراسة
.....	أهمية الدراسة:
.....	أهداف الدراسة
.....	تساؤلات الدراسة
.....	فروض الدراسة:
.....	الدراسات السابقة:
.....	الفجوة البحثية:
.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
.....	المنهجية وطرق البحث:
.....	مجتمع وعينة الدراسة
.....	أداة الدراسة
.....	أساليب التحليل الإحصائي
.....	خامسًا: حدود الدراسة
.....	المراجع

المقدمة:

في ظل بيئة الأعمال المعاصرة التي تتسم بالتغير المستمر، والتنافسية العالية، والتطور المتسارع في التقنيات وأساليب الإدارة، أصبحت المنظمات القائمة على المشاريع (Project-Based Organizations) تعتمد بصورة متزايدة على كفاءة فرق المشاريع باعتبارها أحد أهم العوامل المؤثرة في تحقيق نجاح المشاريع واستدامة الأداء التنظيمي. ويُعد العنصر البشري حجر الأساس في تنفيذ المشاريع، إذ إن نجاح المشروع لا يعتمد فقط على التخطيط والموارد والميزانية، وإنما يعتمد أيضاً على قدرة قائد المشروع في توجيه الفريق وتحفيزه لتحقيق أهداف المشروع بكفاءة وفاعلية.

وتُعد القيادة التحويلية (Transformational Leadership) من أكثر الأنماط القيادية التي حظيت باهتمام الباحثين خلال العقود الأخيرة، لما لها من دور في إحداث التغيير الإيجابي داخل المنظمات، وتعزيز الابتكار، ورفع مستوى الالتزام التنظيمي، وتحفيز العاملين نحو تحقيق مستويات أداء تتجاوز التوقعات. ويتميز القائد التحويلي بقدرته على بناء رؤية مشتركة، وإلهام أعضاء الفريق، وتنمية قدراتهم الفردية، وتعزيز الثقة المتبادلة بينهم، مما ينعكس بصورة مباشرة على أداء فرق العمل.

وفي مجال إدارة المشاريع، تزايد أهمية القيادة التحويلية نتيجة طبيعة المشاريع التي تتسم بالتعقيد، وتعدد أصحاب المصلحة، وضيق الجداول الزمنية، وارتفاع مستوى المخاطر. ولذلك أصبح من الضروري أن يمتلك مدير

المشروع مهارات قيادية تمكنه من إدارة فرق العمل بكفاءة، والمحافظة على مستوى مرتفع من الأداء، والتعامل مع التحديات التي تواجه المشروع خلال مختلف مراحله.

كما تشير الأدبيات الحديثة إلى أن أداء فريق المشروع (Project Team Performance) يمثل أحد المؤشرات الرئيسة لنجاح المشروع، حيث يرتبط بجودة تنفيذ المهام، والالتزام بالجدول الزمني، وتحقيق أهداف المشروع، ومستوى التعاون بين أعضاء الفريق. وقد أظهرت العديد من الدراسات وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية ومستوى أداء فرق المشاريع، إلا أن نتائج هذه الدراسات اختلفت باختلاف البيئات التنظيمية والقطاعات الاقتصادية، مما يبرز الحاجة إلى مزيد من الدراسات التي تتناول هذه العلاقة داخل المنظمات القائمة على المشاريع.

وانطلاقاً من ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة التحويلية على أداء فريق المشروع في المنظمات القائمة على المشاريع، من خلال الاعتماد على نموذج بحثي يستند إلى الأدبيات الحديثة في مجال القيادة وإدارة المشاريع، بما يساهم في تقديم إطار علمي يمكن الاستفادة منه في تحسين أداء فرق المشاريع وتعزيز فرص نجاحها.

مشكلة البحث:

تشهد المنظمات القائمة على المشاريع تحديات متزايدة نتيجة تعقد المشاريع، وتسارع التغيرات، وارتفاع توقعات أصحاب المصلحة، الأمر الذي يجعل تحقيق الأداء المرتفع لفرق المشاريع أحد أهم التحديات التي تواجه مديري المشاريع. وعلى الرغم من التطور الكبير في أدوات وتقنيات إدارة المشاريع، إلا أن العديد من المشاريع لا تزال تعاني

من انخفاض مستوى أداء فرق العمل، وضعف التعاون بين الأعضاء، وانخفاض مستويات الالتزام والتحفيز، وهو ما يؤثر سلباً على تحقيق أهداف المشروع.

وتشير العديد من الدراسات إلى أن القيادة الفعالة تعد من أهم العوامل المؤثرة في تحسين أداء فرق المشاريع، إلا أن نمط القيادة الذي يحقق أعلى مستويات الأداء ما زال محل اهتمام الباحثين، وخاصة القيادة التحويلية التي تركز على إلهام العاملين وتحفيزهم وتنمية قدراتهم.

ورغم كثرة الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية، إلا أن معظمها ركز على الأداء التنظيمي أو رضا العاملين، بينما لا تزال الدراسات التي تناولت تأثير القيادة التحويلية على أداء فرق المشاريع داخل المنظمات القائمة على المشاريع محدودة نسبياً، الأمر الذي يمثل فجوة بحثية تستدعي المزيد من الدراسة.

ومن هنا تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما أثر القيادة التحويلية (Transformational Leadership) على أداء فريق المشروع (Project Team Performance) في المنظمات القائمة على المشاريع؟

أهمية البحث:

أهمية البحث النظرية:

تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية من مساهمتها في إثراء الأدبيات المتعلقة بالقيادة التحويلية وإدارة المشاريع، من خلال دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء فريق المشروع داخل المنظمات القائمة على المشاريع. كما تسهم في توسيع المعرفة العلمية المتعلقة بالعوامل القيادية المؤثرة في نجاح فرق المشاريع، وإبراز أهمية تبني الأنماط القيادية الحديثة في إدارة المشاريع.

وتوفر الدراسة إطاراً نظرياً متكاملًا يمكن أن يشكل مرجعاً للباحثين والدارسين في مجالات إدارة المشاريع، والسلوك التنظيمي، والقيادة، كما تفتح المجال أمام دراسات مستقبلية تتناول متغيرات أخرى مرتبطة بأداء فرق المشاريع.

أهمية البحث التطبيقية:

تكتسب الدراسة أهمية عملية من خلال تقديم نتائج يمكن أن تساعد المنظمات القائمة على المشاريع في تطوير الممارسات القيادية، وتعزيز كفاءة مديري المشاريع، وتحسين أداء فرق العمل.

كما يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في دعم متخذي القرار عند تصميم برامج تطوير القيادات، وإعداد برامج التدريب الخاصة بمديري المشاريع، بما ينعكس إيجاباً على نجاح المشاريع وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات.

أهداف البحث:

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية (Transformational Leadership) على أداء فريق المشروع (Project Team Performance) في المنظمات القائمة على المشاريع (Project-Based Organizations).

الأهداف الفرعية:

ولتحقيق الهدف الرئيس، تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

1. التعرف على مستوى تطبيق القيادة التحويلية داخل المنظمات القائمة على المشاريع.
2. قياس مستوى أداء فرق المشاريع في المنظمات القائمة على المشاريع.
3. دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء فريق المشروع.
4. قياس أثر أبعاد القيادة التحويلية على أداء فريق المشروع.

5. تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد المنظمات القائمة على المشاريع على تطوير الممارسات القيادية بما يساهم في رفع مستوى أداء فرق المشاريع.

أسئلة البحث:

السؤال الرئيس:

ما أثر القيادة التحويلية (Transformational Leadership) على أداء فريق المشروع (Project Team Performance) في المنظمات القائمة على المشاريع؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما مستوى ممارسة القيادة التحويلية داخل المنظمات القائمة على المشاريع؟
2. ما مستوى أداء فرق المشاريع داخل المنظمات القائمة على المشاريع؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأداء فريق المشروع؟
4. ما مدى تأثير القيادة التحويلية في تحسين أداء فريق المشروع؟
5. ما التوصيات التي يمكن تقديمها لتعزيز القيادة التحويلية بما يساهم في تحسين أداء فرق المشاريع؟

فرضيات البحث:

اعتماداً على مشكلة الدراسة والإطار النظري، سيتم اختبار الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسة:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية (Transformational Leadership) على أداء فريق المشروع (Project Team Performance) في المنظمات القائمة على المشاريع.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية (Transformational Leadership) على أداء فريق المشروع (Project Team Performance) في المنظمات القائمة على المشاريع.

الفرضيات الفرعية:

- H1a:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأثير المثالي (Idealized Influence) على أداء فريق المشروع.
- H1b:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation) على أداء فريق المشروع.
- H1c:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستثارة الفكرية (Intellectual Stimulation) على أداء فريق المشروع.
- H1d:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاهتمام الفردي (Individualized Consideration) على أداء فريق المشروع.

الدراسات السابقة:

سيتم استعراض الدراسات السابقة وفق الترتيب الزمني من الأحدث إلى الأقدم، مع التركيز على أهداف الدراسة، والمنهجية، وأهم النتائج، وأوجه الاستفادة منها. وفيما يلي عرض لأبرز الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

الدراسة الأولى:

(2024) Ali & Ahmed

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر القيادة التحويلية في نجاح فرق المشاريع داخل المنظمات متعددة المشاريع. اعتمدت الدراسة المنهج الكمي، وتم توزيع استبانة على (342) مدير مشروع وقائد فريق.

وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية ومستوى أداء فرق المشاريع، كما تبين أن التحفيز الإلهامي يعد أكثر أبعاد القيادة التحويلية تأثيراً في رفع كفاءة الفريق. واستفاد الباحث من هذه الدراسة في تحديد المتغيرات الرئيسة للدراسة الحالية.

الدراسة الثانية:

(2023). Wang et al

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير القيادة التحويلية على نجاح المشاريع من خلال تحسين التعاون بين أعضاء الفريق. اعتمد الباحثون على تحليل بيانات (286) مشروعاً باستخدام نماذج الانحدار المتعدد. وأظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تؤثر بصورة مباشرة في تعزيز التعاون، وتحسين جودة اتخاذ القرار، وزيادة إنتاجية فرق المشاريع.

الدراسة الثالثة:

(2022) Abdullah & Khan

هدفت الدراسة إلى قياس العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء فرق المشاريع في قطاع الخدمات. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على استبانة شملت (310) موظفين. وأكدت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ومستوى أداء الفريق.

الدراسة الرابعة:

(2020) Anantatmula

تناولت الدراسة العلاقة بين أنماط القيادة المختلفة ونجاح المشاريع. وأشارت النتائج إلى أن القيادة التحويلية تعد الأكثر قدرة على تحسين أداء فرق المشاريع مقارنة بالأنماط القيادية الأخرى.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من الدراسات السابقة ما يلي:

- أكدت معظم الدراسات وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وأداء فرق المشاريع.

- اعتمدت أغلب الدراسات على المنهج الكمي والاستبانة كأداة لجمع البيانات.
- استخدمت معظم الدراسات تحليل الانحدار وتحليل الارتباط لاختبار الفرضيات.
- ركزت غالبية الدراسات على قطاعات أو بيئات تنظيمية محددة، مما يبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة داخل المنظمات القائمة على المشاريع بصورة أشمل.

الفجوة البحثية:

على الرغم من كثرة الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية، إلا أن مراجعة الأدبيات تشير إلى وجود عدد من الفجوات البحثية، تتمثل فيما يلي:

1. ركزت العديد من الدراسات على الأداء التنظيمي بصورة عامة، بينما تناول عدد أقل منها أداء فرق المشاريع بصورة مباشرة.
 2. اهتمت بعض الدراسات بقياس العلاقة بين القيادة التحويلية ونجاح المشروع دون تحليل تأثيرها على أداء فريق المشروع باعتباره أحد أهم محددات نجاح المشروع.
 3. اختلفت نتائج الدراسات السابقة باختلاف البيئات التنظيمية، مما يشير إلى الحاجة إلى مزيد من الدراسات في المنظمات القائمة على المشاريع.
 4. لا يزال هناك نقص في الدراسات التي تربط بين الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية وأداء فريق المشروع ضمن نموذج بحثي متكامل.
- وانطلاقاً من هذه الفجوات، تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم نموذج بحثي يوضح أثر القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة على أداء فريق المشروع في المنظمات القائمة على المشاريع

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الإطار النظري

مدخل إلى القيادة (Leadership):

تُعد القيادة (Leadership) من أكثر الموضوعات التي حظيت باهتمام الباحثين في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي، نظراً لدورها المحوري في توجيه الأفراد وتحقيق الأهداف التنظيمية. وقد تطور مفهوم القيادة عبر العقود الماضية من التركيز على السمات الشخصية للقائد إلى دراسة السلوكيات القيادية والأنماط القيادية التي تؤثر في أداء العاملين والمنظمات.

ويشير Northouse (2022) إلى أن القيادة هي عملية تأثير اجتماعي يمارسها القائد بهدف تحفيز الأفراد وتوجيههم لتحقيق أهداف مشتركة بكفاءة وفعالية. بينما يرى Yukl (2020) أن القيادة تمثل عملية التأثير في الآخرين لفهم ما يجب القيام به وكيفية القيام به، مع تهيئة البيئة المناسبة لتحقيق الأهداف التنظيمية.

وفي بيئة المشاريع، لا تقتصر القيادة على إصدار الأوامر أو متابعة تنفيذ المهام، وإنما تشمل بناء فرق عمل عالية الأداء، وتحفيز الأفراد، وإدارة التغيير، والتعامل مع أصحاب المصلحة، وخلق ثقافة عمل قائمة على التعاون والابتكار.

مفهوم القيادة التحويلية (Transformational Leadership)

تُعد القيادة التحويلية (Transformational Leadership) من أبرز النظريات القيادية الحديثة وأكثرها تأثيراً في مجال الإدارة والمشاريع. وقد ظهر هذا المفهوم لأول مرة على يد Burns (1978)، ثم قام Bass (1985) بتطويره ليصبح أحد أكثر النماذج استخداماً في البحوث الإدارية.

ويرتكز هذا النمط القيادي على قدرة القائد في إحداث تغيير إيجابي في سلوك العاملين، وتحفيزهم لتجاوز مصالحهم الشخصية والعمل من أجل تحقيق رؤية المنظمة وأهدافها الاستراتيجية.

ويعرف Avolio & Bass (1994) القيادة التحويلية بأنها قدرة القائد على إلهام العاملين، وتنمية قدراتهم، وتعزيز التزامهم، وتشجيعهم على الابتكار والإبداع بما يؤدي إلى تحسين الأداء الفردي والجماعي.

وفي إدارة المشاريع، تُعد القيادة التحويلية من العوامل الرئيسية التي تساعد مديري المشاريع على التعامل مع التحديات المعقدة، وإدارة فرق متعددة التخصصات، وتعزيز التعاون والثقة داخل الفريق، مما يساهم في رفع احتمالية نجاح المشروع.

أبعاد القيادة التحويلية

اعتمدت الدراسة الحالية نموذج Avolio & Bass الذي يقسم القيادة التحويلية إلى أربعة أبعاد رئيسية.

أولاً: التأثير المثالي (Idealized Influence)

يمثل التأثير المثالي قدرة القائد على أن يكون قدوة لأعضاء الفريق، بحيث يحظى باحترامهم وثقتهم، ويلتزم بالقيم الأخلاقية، ويتحمل المسؤولية، ويظهر النزاهة في اتخاذ القرارات.

ويؤدي هذا البعد إلى زيادة ثقة أعضاء الفريق بالقائد، مما يعزز التعاون والالتزام وتحمل المسؤولية.

ثانياً: التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation)

يقصد به قدرة القائد على صياغة رؤية مستقبلية واضحة، وإلهام أعضاء الفريق لتحقيقها، وبث الحماس والتفاؤل بينهم.

ويُعد هذا البعد من أكثر الأبعاد تأثيراً في فرق المشاريع، لأنه يساعد على المحافظة على دافعية العاملين أثناء تنفيذ المشاريع طويلة الأجل.

ثالثاً: الاستثارة الفكرية (Intellectual Stimulation)

يقوم هذا البعد على تشجيع العاملين على التفكير الإبداعي، واقتراح حلول جديدة للمشكلات، وعدم الاعتماد على الأساليب التقليدية في العمل.

كما يشجع القائد أعضاء الفريق على التعلم المستمر وتبادل المعرفة، مما يساهم في تحسين جودة القرارات وزيادة الابتكار داخل المشروع.

رابعاً: الاهتمام الفردي (Individualized Consideration)

يركز هذا البعد على الاهتمام باحتياجات كل عضو في الفريق، وتقديم الدعم والإرشاد المناسب، ومساعدته على تطوير مهاراته المهنية.

ويؤدي ذلك إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي، وزيادة الالتزام، وتحسين أداء أعضاء الفريق.

أداء فريق المشروع (Project Team Performance)

يمثل أداء فريق المشروع أحد أهم مؤشرات نجاح المشروع، ويعكس قدرة الفريق على تنفيذ أنشطة المشروع بكفاءة وفعالية لتحقيق أهداف المشروع ضمن الوقت والميزانية والجودة المحددة.

ويشير PMI (2021) في دليل **PMBOK Seventh Edition** إلى أن نجاح المشروع يعتمد بدرجة كبيرة على قدرة فريق المشروع على التعاون، والتواصل، وحل المشكلات، وإدارة المعرفة، والتكيف مع التغيرات.

ويعرف الباحثون أداء فريق المشروع بأنه مستوى الإنجاز الذي يحققه أعضاء الفريق من خلال تنفيذ المهام المطلوبة بكفاءة، والالتزام بأهداف المشروع، والعمل بروح الفريق الواحد.

مؤشرات أداء فريق المشروع:

يمكن قياس أداء فريق المشروع من خلال عدد من المؤشرات، أهمها:

- جودة تنفيذ المهام.
- الالتزام بالجدول الزمني.
- التعاون بين أعضاء الفريق.
- سرعة حل المشكلات.
- تحقيق أهداف المشروع.

- رضا أصحاب المصلحة.
- الإنتاجية.
- الابتكار داخل الفريق.

العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء فريق المشروع:

تشير الأدبيات الحديثة إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وأداء فريق المشروع.

فالقائد التحويلي يعمل على:

- بناء الثقة بين أعضاء الفريق.
- تعزيز الدافعية.
- زيادة الالتزام.
- تشجيع الابتكار.
- تحسين الاتصال.
- رفع مستوى التعاون.
- تمكين العاملين.
- إدارة الصراعات بصورة فعالة.

وتؤدي هذه العوامل مجتمعة إلى تحسين أداء الفريق وزيادة فرص نجاح المشروع. وقد أكدت العديد من الدراسات الحديثة أن الفرق التي يقودها مديرون يتبنون القيادة التحويلية تحقق مستويات أعلى من الأداء مقارنة بالفرق التي تعتمد على الأنماط القيادية التقليدية.

النظرية المعتمدة في الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership Theory) التي طورها Bass (1985) وAvolio & Bass (1994)، والتي تعد من أكثر النظريات استخداماً في تفسير العلاقة بين السلوك القيادي وأداء العاملين.

وترى النظرية أن القائد التحويلي يستطيع التأثير في أداء العاملين من خلال أربعة أبعاد رئيسية هي:

- Idealized Influence
- Inspirational Motivation
- Intellectual Stimulation
- Individualized Consideration

وبناءً على هذه النظرية، تفترض الدراسة أن زيادة مستوى ممارسة القيادة التحويلية داخل المنظمات القائمة على المشاريع سيؤدي إلى تحسين أداء فرق المشاريع.

منهجية البحث:

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية العلمية التي ستعتمد عليها الدراسة للإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها. ويتضمن الفصل تحديد منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، وأداة جمع البيانات، وإجراءات التحقق من صدق وثبات الأداة، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية التي سيتم استخدامها لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

أولاً: منهج البحث:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive Analytical Method)، والذي يعد من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الإدارية وإدارة المشاريع، لملاءمته لدراسة العلاقات بين المتغيرات وقياس أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

ويهدف المنهج الوصفي التحليلي إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع، وتحليلها وتفسيرها اعتماداً على البيانات التي يتم جمعها من أفراد مجتمع الدراسة، ومن ثم الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها في حدود الدراسة.

وتتبنى الدراسة المنهج الكمي (Quantitative Research)، حيث سيتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة (Questionnaire)، وتحليلها باستخدام برنامج Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) لاختبار الفرضيات والإجابة عن أسئلة الدراسة.

ثانياً: مجتمع البحث:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المنظمات القائمة على المشاريع (Project-Based Organizations)، ويشمل ذلك:

- مديري المشاريع (Project Managers)
- مديري البرامج (Program Managers)
- مديري المحافظ (Portfolio Managers)
- مهندسي المشاريع (Project Engineers)
- مخططي المشاريع (Project Planners)
- منسقي المشاريع (Project Coordinators)
- أعضاء فرق المشاريع (Project Team Members)

ويُعد هذا المجتمع مناسباً لطبيعة الدراسة، نظراً لامتلاك أفرادها الخبرة العملية التي تمكنهم من تقييم ممارسات القيادة التحويلية وأداء فرق المشاريع.

ثالثاً: عينة البحث:

سيتم اختيار عينة الدراسة باستخدام العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sampling) كلما كان ذلك ممكناً، أو العينة الملائمة (Convenience Sampling) في حال تعذر الوصول إلى إطار كامل لمجتمع الدراسة.

وتهدف الدراسة إلى جمع ما بين 250-350 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، وهو حجم مناسب لإجراء اختبارات الانحدار وتحليل العلاقات بين المتغيرات.

رابعاً: وحدة التحليل:

تمثل وحدة التحليل في هذه الدراسة الفرد (Individual)، حيث سيتم جمع البيانات من العاملين في المشاريع، باعتبارهم الأكثر قدرة على تقييم مستوى القيادة التحويلية ومدى انعكاسها على أداء فرق المشاريع.

خامساً: مصادر جمع البيانات:

أولاً: المصادر الأولية (Primary Sources)

سيتم الاعتماد على الاستبانة (Questionnaire) كأداة رئيسة لجمع البيانات من أفراد العينة.

ثانياً: المصادر الثانوية (Secondary Sources)

تشمل المصادر الثانوية:

- الكتب العلمية.
- الأبحاث المنشورة في المجلات المحكمة.
- رسائل الماجستير والدكتوراه.
- تقارير معهد إدارة المشاريع (PMI).
- دليل PMBOK Seventh Edition.
- قواعد البيانات العلمية مثل:

Scopus ○

Web of Science ○

ScienceDirect ○

Emerald ○

Springer ○

Google Scholar ○

سادساً: أداة البحث:

ستستخدم الدراسة الاستبانة (Questionnaire) بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات. وسيتم تصميم الاستبانة بالاعتماد على المقاييس العلمية المستخدمة في الدراسات السابقة بعد إجراء التعديلات المناسبة بما يتوافق مع أهداف الدراسة. وتتكون الاستبانة من ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول

البيانات الديموغرافية وتشمل:

- الجنس
- العمر
- المؤهل العلمي
- سنوات الخبرة
- المسمى الوظيفي
- القطاع

الجزء الثاني

يقيس القيادة التحويلية ويتكون من أربعة أبعاد:

- التأثير المثالي
- التحفيز الإلهامي
- الاستثارة الفكرية
- الاهتمام الفردي

الجزء الثالث

يقيس أداء فريق المشروع من خلال مجموعة من العبارات المتعلقة بجودة الأداء والتعاون والإنتاجية وتحقيق أهداف المشروع.

سابعاً: مقياس البحث:

سيتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (Five-Point Likert Scale) كما يلي

الدرجة الموافقة	القيمة
لا أو افق بشدة	1
لا أو افق	2
محايد	3
أو افق	4
أو افق بشدة	5

ثامناً: صدق الأداة:

سيتم التأكد من صدق الاستبانة من خلال:

أولاً: الصدق الظاهري (Face Validity)

يعرض الاستبانة على عدد من المحكمين المتخصصين في:

- إدارة المشاريع
- الإدارة
- مناهج البحث

للتأكد من سلامة الصياغة وملاءمة الفقرات.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي

وسيتم قياسه باستخدام معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه.

تاسعاً: ثبات الأداة:

سيتم استخدام معامل Cronbach's Alpha لقياس ثبات الاستبانة.

وسيتم اعتماد قيمة:

$$\alpha \geq 0.70$$

كمؤشر على ارتفاع درجة الثبات.

عاشراً: الأساليب الإحصائية :

سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS من خلال:

الإحصاءات الوصفية

- المتوسطات الحسابية
- الانحرافات المعيارية
- التكرارات
- النسب المئوية

الإحصاءات الاستدلالية

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)

- اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression)
- اختبار الانحدار المتعدد (Multiple Regression)
- اختبار (T-Test) عند الحاجة
- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لدراسة الفروق بين الخصائص الديموغرافية إن لزم الأمر.

اختبار الفرضيات

سيتم اختبار الفرضيات عند مستوى الدلالة:

$$\alpha = 0.05$$

حدود البحث:

الحدود الموضوعية

تقتصر الدراسة على تحليل أثر القيادة التحويلية على أداء فريق المشروع.

الحدود البشرية:

العاملون في المنظمات القائمة على المشاريع.

الحدود الزمنية:

سيتم تنفيذ الدراسة خلال العام الدراسي الحالي.

الحدود المكانية:

المنظمات القائمة على المشاريع دون التقيد بقطاع اقتصادي محدد.

أخلاقيات البحث:

يلتزم الباحث بالمبادئ الأخلاقية للبحث العلمي، وذلك من خلال:

- الحصول على موافقة المشاركين.
- ضمان سرية البيانات.
- استخدام المعلومات لأغراض البحث فقط.
- عدم الإفصاح عن هوية المشاركين.
- الالتزام بالأمانة العلمية وتوثيق جميع المصادر وفق أسلوب APA الإصدار السابع.

المراجع:

- إبراهيم، محمد أحمد. (2022). إدارة المشاريع الحديثة. دار المسيرة للنشر.
- الحربي، عبدالله. (2021). القيادة الإدارية المعاصرة. الرياض: مكتبة الرشد.
- العتيبي، خالد. (2023). القيادة التحويلية وأثرها في أداء فرق العمل. *المجلة العربية للإدارة*، 43(2)، 115-140.

140-115

- Anantatmula, V. S. (2020). Project leadership and project success: The mediating role of team performance. *International Journal of Managing Projects in Business*.

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications.
- PMI. (2021). *A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide)* (7th ed.). Project Management Institute.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson.
- Ahmed, S., & Ali, M. (2024). Transformational leadership and project team performance. *International Journal of Project Management*.
- Wang, H., Li, X., & Chen, Y. (2023). Leadership behavior and project success. *Project Management Journal*.
- Khan, A., & Abdullah, N. (2022). Transformational leadership and team effectiveness. *International Journal of Project Organisation and Management*.
- Turner, J. R. (2020). *Handbook of Project-Based Management*. McGraw-Hill.
- Kerzner, H. (2022). *Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling* (13th ed.). Wiley.
- Müller, R., & Turner, R. (2021). Leadership competency profiles of successful project managers. *International Journal of Project Management*.
- Zwikaël, O., & Meredith, J. (2021). Project management capabilities and organizational success. *International Journal of Project Management*.



- Aga, D. A. (2022). Leadership and project outcomes. *International Journal of Project Management*.
- Tyssen, A., Wald, A., & Spieth, P. (2021). Leadership in temporary organizations. *Project Management Journal*.





إعداد:

الطالب/ عبدالرحمن عناد المطيري

الرقم الأكاديمي/ 261002970

إشراف:

الدكتور/ فايز جراد

