

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

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

أسم الطالب

عبدالرحمن محمد عبدالرحمن سلام

232002433

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

Dr. Alaa Ahmed

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي - الفصل الدراسي الثاني
العام الجامعي 2025-2026م

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر أنماط القيادة الإدارية (التحويلية، التبادلية، الأوتوقراطية، والديمقراطية) على أداء العاملين في الشركات الهندسية والمقاولات الخاصة بمدينة الرياض. واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي باستخدام استبانة مكونة من 24 عبارة موزعة على متغيري الدراسة، وتم توزيعها على عينة مكونة من 180 موظفًا. ومن المتوقع أن تكشف النتائج عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والديمقراطية وأداء العاملين، في حين يُتوقع وجود علاقة سلبية مع القيادة الأوتوقراطية. وتسهم نتائج الدراسة في دعم متخذي القرار لاختيار النمط القيادي الأكثر فاعلية لتعزيز الإنتاجية وتحسين جودة الأداء في قطاع الشركات الهندسية بمدينة الرياض.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
9	1.3. أهمية الدراسة.....
9	1.3.1. على المستوى النظري:.....
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
10	1.4. أسئلة الدراسة.....
10	1.5. أهداف الدراسة.....
10	1.6. فرضيات الدراسة.....
10	1.7. نموذج الدراسة.....
11	1.8. الدراسة الميدانية.....
11	1.9. مخطط المشروع.....
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
13	2.1. المقدمة:.....
13	2.2. المتغير المستقل.....
13	2.3. المتغير التابع.....
14	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
14	2.5. الخاتمة.....
15	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
16	3.1. المقدمة.....
17	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
17	3.3. تصميم البحث.....
17	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
18	3.5. طريقة جمع البيانات.....
18	3.6. أنواع البيانات.....

18.....	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
19.....	3.8. الخاتمة
20.....	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
21.....	4.1. المقدمة
21.....	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
21.....	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
22.....	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
22.....	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
22.....	4.6. الخاتمة
23.....	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
24.....	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
24.....	5.2. توصيات الدراسة
24.....	5.3. الخاتمة
25.....	قائمة المراجع
26.....	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد القيادة الإدارية من أهم العوامل المؤثرة في نجاح المنظمات الحديثة، حيث تسهم في توجيه سلوك العاملين وتحفيزهم وتحسين مستويات الأداء الفردي والجماعي. ومع التحولات الاقتصادية المتسارعة التي تشهدها المملكة العربية السعودية في ظل رؤية 2030، أصبح قطاع الشركات الهندسية والمقاولات من القطاعات الحيوية التي تعتمد بشكل كبير على كفاءة رأس المال البشري.

وتشير الأدبيات الإدارية إلى أن اختلاف أنماط القيادة يؤدي إلى تباين واضح في مستوى أداء العاملين من حيث الإنتاجية، الالتزام، جودة الإنجاز، والمبادرة التنظيمية. لذلك تبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة بين أنماط القيادة وأداء العاملين في بيئة الأعمال السعودية، خاصة في مدينة الرياض باعتبارها المركز الاقتصادي الرئيس للمملكة.

1.2. مشكلة الدراسة

رغم الاهتمام المتزايد بتطوير القيادات الإدارية في الشركات الهندسية والمقاولات، إلا أن تفاوت مستويات الأداء بين العاملين ما زال قائماً، مما يثير تساؤلات حول طبيعة النمط القيادي المطبق ومدى تأثيره على الأداء الوظيفي.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

يوجد نقص في الدراسات المحلية التي تناولت أثر أنماط القيادة المتعددة على أداء العاملين في قطاع الشركات الهندسية بمدينة الرياض تحديداً.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تفتقر بعض الشركات إلى اعتماد منهج علمي في تحديد النمط القيادي الأكثر تأثيراً في تحسين أداء العاملين.

السؤال الرئيسي:

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

1.3. أهمية الدراسة

■ على المستوى النظري:

- إثراء الأدبيات الإدارية في البيئة السعودية.
- سد فجوة بحثية في قطاع المقاولات والهندسة.

1.3.1. على المستوى التطبيقي:

- مساعدة القيادات الإدارية في اختيار النمط القيادي المناسب.
- تحسين الإنتاجية وجودة الأداء.

أسئلة الدراسة

- ما الأنماط القيادية السائدة في الشركات المستهدفة؟
- ما مستوى أداء العاملين؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة وأداء العاملين؟
- أي نمط قيادي هو الأكثر تأثيراً؟

• أهداف الدراسة

- تحديد أنماط القيادة السائدة.
- قياس مستوى أداء العاملين.
- اختبار العلاقة الإحصائية بين المتغيرين.
- تحديد النمط القيادي الأكثر تأثيراً.

1.4. فرضيات الدراسة

- H1: توجد علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وأداء العاملين.
- H2: توجد علاقة إيجابية بين القيادة التبادلية وأداء العاملين.
- H3: توجد علاقة سلبية بين القيادة الأوتوقراطية وأداء العاملين.
- H4: توجد علاقة إيجابية بين القيادة الديمقراطية وأداء العاملين.

1.5. نموذج الدراسة

أنماط القيادة



أداء العاملين

1.6. الدراسة الميدانية

تُطبق الدراسة على عينة من العاملين في الشركات الهندسية والمقاولات الخاصة بمدينة الرياض، ويبلغ حجم العينة المستهدفة 180 موظفًا.

1.7. مخطط المشروع

يتكون المشروع من خمسة فصول رئيسية، يبدأ بالإطار العام للدراسة، ثم الدراسات السابقة، ثم منهجية الدراسة، ثم التحليل الإحصائي، وأخيرًا النتائج والتوصيات.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تشير الأدبيات الحديثة إلى أن القيادة التحويلية تُعد من أكثر الأنماط تأثيرًا في تعزيز الأداء الوظيفي من خلال خلق بيئة تحفيزية قائمة على الثقة والتمكين. (Judge & Piccolo, 2004) كما تؤكد الدراسات أن القيادة الديمقراطية تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والمشاركة التنظيمية، مما ينعكس إيجابًا على الأداء طويل المدى. وفي المقابل، قد تؤدي القيادة الأوتوقراطية إلى تحقيق نتائج سريعة على المدى القصير، لكنها غالبًا ما تؤثر سلبًا على الالتزام والرضا الوظيفي على المدى البعيد. (Bass & Avolio, 1994; Yukl, 2013)

2.2. المتغير المستقل

تُعرف القيادة التحويلية بأنها النمط الذي يعتمد على الإلهام والتحفيز والتأثير القيمي في العاملين. أما القيادة التبادلية فتعتمد على نظام المكافآت والعقوبات. بينما تتميز القيادة الأوتوقراطية بالمركزية في اتخاذ القرار. وتقوم القيادة الديمقراطية على المشاركة في صنع القرار.

2.3. المتغير التابع

يشير أداء العاملين إلى مستوى إنجاز المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفعالية، ويتضمن الإنتاجية، جودة العمل، الالتزام التنظيمي، والمبادرة.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أظهرت العديد من الدراسات وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والديمقراطية وأداء العاملين، بينما ترتبط القيادة الأوتوقراطية غالبًا بانخفاض مستوى الرضا والأداء.

2.5. الخاتمة

يتضح من الدراسات السابقة وجود علاقة بين أنماط القيادة وأداء العاملين، إلا أن هناك حاجة لدراسة هذه العلاقة في قطاع الشركات الهندسية بمدينة الرياض.

جدول رقم (1): توزيع عبارات أداة الدراسة

عدد العبارات	أرقام العبارات	البعد	المتغير
4	4-1	تحويلية	أنماط القيادة
4	8-5	تبادلية	أنماط القيادة
4	12-9	أوتوقراطية	أنماط القيادة
4	16-13	ديمقراطية	أنماط القيادة
4	20-17	أداء المهام	أداء العاملين
4	24-21	السلوك التنظيمي	أداء العاملين

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.5. طريقة جمع البيانات

3.6. أنواع البيانات

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

3.8. الخاتمة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage.**
- Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and practice (9th ed.). Sage.**
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.**
- Yukl, G. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Pearson.**
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Multifactor leadership questionnaire. Mind Garden.**
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test. Journal of Applied Psychology, 89(5), 755–768.**
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust and performance. Leadership Quarterly**

الملاحق

الملحق رقم (1): استبانة الدراسة

عزيزي المشارك،
تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أنماط القيادة الإدارية على أداء العاملين في الشركات الهندسية والمقاولات الخاصة بمدينة الرياض.
يرجى الإجابة على العبارات التالية بوضع علامة (✓) أمام درجة الموافقة المناسبة.

مقياس الإجابة:

= 1 لا أوافق بشدة

= 2 لا أوافق

= 3 محايد

= 4 أوافق

= 5 أوافق بشدة

أولاً: البيانات العامة

الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

العمر: ☐ أقل من 30 ☐ 30-40 ☐ 41-50 ☐ أكثر من 50

المؤهل العلمي: ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

سنوات الخبرة: ☐ أقل من 5 ☐ 5-10 ☐ أكثر من 10

ثانياً: أنماط القيادة

1. يوضح القائد رؤية واضحة تلهم الفريق.
2. يشجع القائد الابتكار وتقديم الأفكار الجديدة.
3. يدعم القائد تطوير مهارات العاملين.
4. يكافئ القائد الأداء الجيد بوضوح.
5. يتابع القائد أداء الموظفين بشكل دوري.
6. يعتمد القائد على نظام واضح للمكافآت والعقوبات.
7. يتخذ القائد القرارات دون مشاركة الموظفين.
8. يفرض القائد رقابة صارمة على العاملين.
9. لا يفضل القائد مناقشة قراراته.
10. يشرك القائد الموظفين في اتخاذ القرار.
11. يستمع القائد لآراء العاملين قبل اعتماد الحلول.
12. يشجع القائد العمل الجماعي.
13. يمنح القائد العاملين درجة من الاستقلالية.

14. يحفز القائد العاملين لتحقيق أهداف عالية.

15. يعامل القائد العاملين بعدالة.

16. يعزز القائد روح التعاون بين الفريق.

ثالثاً: أداء العاملين

17. أنجز مهامه ضمن الوقت المحدد.

18. جودة عملي عالية.

19. ألتزم بتعليمات العمل.

20. أساهم في تحسين بيئة العمل.

21. أقدم مبادرات لتطوير العمل.

22. أتحمل مسؤولية نتائج عملي.

23. أعمل بكفاءة تحت ضغط العمل.

24. أحقق الأهداف المطلوبة مني باستمرار.