

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص



عنوان البحث

القيادة التحويلية ودورها في تحسين اداء المنظمات، بالتطبيق على شركات المقاولات
في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/ حمد علي صالح المستنير

إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

في ظل التغيرات الجذرية التي أصبحت تميز بيئات الأعمال الحديثة، لم يعد من المجدي للمنظمات أن تعتمد فقط على الأساليب الإدارية التقليدية، بل بات من الضروري أن تنفتح على مفاهيم قيادية حديثة تتسم بالمرونة والقدرة على التكيف، حيث أصبح من المهم تبني نماذج قيادية متقدمة تستطيع استثمار الطاقات البشرية وتحفيز العاملين ضمن أطر مليئة بالتعقيد والتطور السريع، وتعد القيادة التحويلية من أبرز هذه النماذج، لما تملكه من إمكانات في إلهام الموظفين، وتعزيز روح الابتكار لديهم، إلى جانب قدرتها على خلق رؤية مشتركة تنعكس إيجابيا على الأداء العام سواء على مستوى الفرد أو المؤسسة ككل (المالكي، 2023، ص 89).

القيادة التحويلية لا تقتصر على أداء المهام الإدارية التقليدية، بل تمتد لتشمل بناء أهداف استراتيجية سامية تلامس تطلعات العاملين وتدفعهم إلى مزيد من التفاعل والانخراط الفعلي في بيئة العمل، ويتحقق ذلك من خلال ترسيخ القيم المشتركة بين أعضاء الفريق، وتوفير الدعم النفسي والمعنوي بشكل مستمر، إضافة إلى خلق مناخ وظيفي يشجع على الابتكار ويحفز على تطوير الأفكار، ومن خلال هذه الخصائص تصبح القيادة التحويلية وسيلة مؤثرة لمواجهة التحديات التي قد تعترض طريق المنظمات، لا سيما في القطاعات التي تتسم بطبيعة عمل ديناميكية وتتطلب مستويات عالية من الكفاءة والسرعة في الإنجاز، مثل قطاع المقاولات (Kaplan، 2022، ص 122).

وبعد قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية من القطاعات المحورية التي تسهم بشكل فعال في دفع عجلة التنمية الوطنية، وتبرز أهمية هذا القطاع بوضوح في المنطقة الشرقية التي تشكل مسرحا للعديد من المشروعات الاستراتيجية الكبرى ذات الطابع التنموي، وهو ما يحتم على الشركات العاملة ضمن هذا المجال اعتماد أنماط قيادية متقدمة تتواءم مع طبيعة المرحلة ومتغيراتها، وتعمل في ذات الوقت على تحسين كفاءة العمليات التشغيلية، والحد من معدلات الهدر، إلى جانب تعزيز التعاون والانسجام بين الفرق ذات التخصصات المتنوعة، وفي هذا

السياق، تبرز القيادة التحويلية بوصفها خيارا استراتيجيا يمكن القادة من امتلاك أدوات فكرية وسلوكية فعالة تؤهلهم لإدارة التعقيدات اليومية بكفاءة وتحقيق إنجازات واقعية قابلة للقياس (الصبيحي، 2021، ص 64).

وعند التأمل في طبيعة بيئة العمل داخل شركات المقاولات، وما تفرضه من ضرورة وجود تواصل دائم وتفاعل مباشر بين القائد والعاملين، تتجلى الأهمية المتزايدة لأنماط القيادة التي تركز على الجانب الإنساني والتحفيزي، وتأتي القيادة التحويلية هنا لتلعب دورا محوريا في توجيه الأفراد نحو تحقيق أهداف محددة وموحدة، إلى جانب تعزيز شعورهم بالانتماء المؤسسي، وتشجيعهم على المبادرة الذاتية والابتكار في أداء المهام، وتعد هذه الجوانب مجتمعة من أبرز العوامل التي تترك أثرا مباشرا في مؤشرات الأداء داخل المؤسسات، سواء من حيث مستوى الإنتاجية أو مستوى رضا العملاء أو حتى استدامة العمليات ومرونتها في مواجهة التحديات (الشهري، 2022، ص 51).

تتجلى الأهمية الحقيقية للقيادة التحويلية في قدرتها على إحداث نقلة نوعية في أنماط التفاعل داخل بيئة العمل، حيث تعد هذا النوع من القيادة أداة فعالة لتحفيز التغيير الإيجابي وتعزيز مستويات الكفاءة والفاعلية التنظيمية، دون الحاجة إلى فرض رقابة مشددة أو اتباع أساليب السيطرة الإدارية التقليدية، إذ تركز على بناء علاقات مهنية وإنسانية متينة تؤسس على الثقة والدعم المتبادل والاحترام بين القادة والموظفين، مما يعزز من التزام الأفراد بأدوارهم الوظيفية، ويزيد من جاهزيتهم للمبادرة والتفاعل الإيجابي مع التحديات، كما يسهم في ترسيخ روح المسؤولية الذاتية، وهذه الخصائص تعد من الركائز الأساسية التي تحتاج إليها المؤسسات الطموحة، خصوصا تلك التي تعمل في بيئات تشهد توسعا سريعا ونمو متسارعا يتطلب مشاركة فاعلة من جميع أفراد الفريق لتحقيق أهداف استراتيجية بعيدة المدى (Stevenson، 2023، ص 77).

بناء على ما تم عرضه، يهدف هذا البحث إلى فحص أثر القيادة التحويلية في رفع مستوى أداء شركات المقاولات العاملة بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، من خلال تحديد أبرز الأبعاد القيادية التي تثبت

فاعليتها في هذا السياق، وتحليل الترابط بين السلوكيات القيادية المتبعة من قبل القادة ونتائج الأداء المؤسسي في بيئة عمل تتصف بالضغط والتحديات إلى جانب الفرص المتاحة للتوسع، ويطمح البحث من خلال ذلك إلى تقديم نتائج علمية دقيقة وتوصيات قابلة للتطبيق تسهم في تحسين جودة الإدارة وتعزيز فاعلية الأداء في هذا القطاع الحيوي.

مشكلة الدراسة:

يشهد قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية نمواً متسارعاً يتجاوز ما شهدته الفترات السابقة، وذلك في ظل التوجهات الاقتصادية الطموحة التي ترعاها رؤية 2030، حيث تتنافس الشركات على تنفيذ مشروعات تنمية كبرى تتطلب مستويات عالية من الجودة والدقة والإنجاز السريع، ومع هذا التوسع الكبير، بات من الضروري إعادة النظر في الأساليب الإدارية والقيادية المعمول بها داخل هذه الشركات، إذ بينت التجارب الميدانية أن النماذج التقليدية لم تعد قادرة على التعامل مع طبيعة العمل المعقدة والتغيرات المستمرة التي تطرأ على بيئة المشاريع، الأمر الذي يدفع إلى استكشاف وتبني أنماط قيادية بديلة تمتاز بالمرونة والكفاءة والقدرة على توظيف الإمكانيات المتاحة بذكاء لتحقيق نتائج ملموسة على أرض الواقع (العنزي، 2021، ص 74).

ومن بين الأساليب القيادية الحديثة التي أثبتت جدارتها في البيئات المتغيرة، تبرز القيادة التحويلية كخيار إستراتيجي تتبناه العديد من المنظمات الطامحة إلى تحقيق التميز والريادة، إذ تقوم على تحفيز العاملين بطرق تستنهض طاقاتهم الكامنة، وتعمل على ترسيخ ثقافة تنظيمية قائمة على المشاركة الفاعلة والثقة المتبادلة بين القائد وأفراد الفريق، إلى جانب اهتمامها بتطوير المهارات الفردية والجماعية بما يعزز من فاعلية الأداء، ويسهم في رفع معدلات الالتزام والانتماء، وتكتسب القيادة التحويلية أهميتها بشكل خاص في القطاعات التي تعتمد على تنوع الخبرات وتعدد المهام، وتواجه تحديات ميدانية مستمرة كما هو الحال في شركات المقاولات، التي تحتاج إلى نمط قيادي ملهم يجمع بين القدرة على فرض النظام وتحفيز الإبداع في الوقت ذاته (الشمري، 2022، ص 88).

ومع التوسع الملحوظ في تبني مفاهيم القيادة التحويلية داخل عدد من القطاعات في المملكة، لا تزال شركات المقاولات، وبشكل خاص في المنطقة الشرقية، بحاجة ماسة إلى دراسات ميدانية معمقة تقيم بدقة واقع هذا النمط القيادي وتأثيره الفعلي على مؤشرات الأداء المؤسسي، إذ تتميز هذه الشركات بخصائص تشغيلية وتقنية دقيقة تفرض نوعاً من التحديات المرتبطة بفعالية الاتصال الإداري، وطرق تحفيز فرق العمل، وتحقيق نتائج قابلة للقياس في ظل بيئة عمل تتسم بالتعقيد والتغيير، ولذلك فإن تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية ومستوى الكفاءة التنظيمية لا يعد خياراً بحثياً فحسب، بل ضرورة عملية تهدف إلى بناء نموذج إداري فعال يتناسب مع طبيعة هذا القطاع ومتطلباته الخاصة (الهزاع، 2023، ص 59).

وانطلاقاً مما تم عرضه من معطيات وسياقات، تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مدى إسهام القيادة التحويلية في الارتقاء بمستوى الأداء داخل شركات المقاولات في المنطقة الشرقية من المملكة، من خلال الكشف عن الأبعاد القيادية الأكثر حضوراً في بيئة هذه الشركات، وتحليل أثرها المباشر على جودة العمليات والنتائج التنظيمية المحققة، ويأتي ذلك في إطار سعي الدراسة للإجابة على السؤال الرئيس الآتي:

ما دور القيادة التحويلية في تحسين أداء شركات المقاولات في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تستمد هذه الدراسة أهميتها النظرية من تركيزها على أحد أبرز المفاهيم القيادية التي أثبتت فاعليتها في المجال الإداري المعاصر، وهو مفهوم القيادة التحويلية، الذي يعد من الاتجاهات التي حظيت باهتمام كبير ومتزايد في الأدبيات الإدارية خلال السنوات الأخيرة، وذلك لما يتميز به من قدرة على تشكيل ثقافة تنظيمية تركز على التمكين، والتحفيز الذاتي، والتطوير المستدام للأفراد والمؤسسات، وتسهم هذه الدراسة في دعم الرصيد العلمي

من خلال تقديم تحليل منهجي يربط بين السمات المميزة لهذا النمط القيادي وبين نتائجه العملية على مستوى الأداء المؤسسي، كما توفر مدخلا يمكن من خلاله تطوير دراسات مقارنة في بيئات مختلفة، مما يمنحها قيمة مضافة في ميدان القيادة والإدارة الحديثة (العوفي، 2022، ص 113).

الأهمية التطبيقية:

أما على المستوى التطبيقي، فتبرز أهمية هذه الدراسة من خلال تركيزها على قطاع المقاولات في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، وهو قطاع يشهد توسعا كبيرا ويتميز بتعقيد عملياته وكثرة التحديات الميدانية التي تواجهه، الأمر الذي يستدعي تبني أنماط قيادية ذات كفاءة عالية تضمن الاستخدام الأمثل للموارد وتحقيق نتائج واضحة في الأداء، وتقدم هذه الدراسة مجموعة من الرؤى العملية التي يمكن توظيفها في تطوير أساليب القيادة المتبعة داخل شركات المقاولات، كما تساهم في توجيه صناع القرار نحو تبني سياسات تدريب وتنظيم مبنية على مبادئ القيادة التحويلية، بما من شأنه أن يعزز من أداء القادة، ويرفع من قدرة المؤسسات على مجابهة التغيرات الميدانية، ويسهم في دفع عجلة التميز المؤسسي بما يتماشى مع الأهداف الطموحة لرؤية المملكة 2030.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي:

التعرف على دور القيادة التحويلية في تحسين أداء شركات المقاولات في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

الأهداف الفرعية:

- تحديد أبرز ممارسات القيادة التحويلية التي يطبقها قادة شركات المقاولات في المنطقة الشرقية
- تحليل تأثير القيادة التحويلية في رفع كفاءة الأداء الإداري داخل شركات المقاولات
- قياس أثر القيادة التحويلية في تحسين أداء الفرق التشغيلية والميدانية داخل بيئة العمل

- تقوم دور القيادة التحويلية في تعزيز مستوى الإنتاجية وتحقيق الاستقرار المؤسسي في شركات المقاولات

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي:

ما دور القيادة التحويلية في تحسين أداء شركات المقاولات في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية:

- ما ممارسات القيادة التحويلية التي يطبقها قادة شركات المقاولات في المنطقة الشرقية؟
- ما مدى تأثير القيادة التحويلية في رفع كفاءة الأداء الإداري في شركات المقاولات؟
- ما أثر القيادة التحويلية في تحسين أداء الفرق التشغيلية والميدانية داخل شركات المقاولات؟
- كيف تسهم القيادة التحويلية في تعزيز الإنتاجية وتحقيق الاستقرار المؤسسي في شركات المقاولات؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وتحسين أداء شركات المقاولات في المنطقة الشرقية بالمملكة

العربية السعودية

الفرضيات الفرعية:

- توجد ممارسات قيادية تحويلية واضحة يطبقها قادة شركات المقاولات في المنطقة الشرقية
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وكفاءة الأداء الإداري في شركات المقاولات
- تؤثر القيادة التحويلية بشكل إيجابي في أداء الفرق التشغيلية والميدانية في شركات المقاولات

- تسهم القيادة التحويلية في رفع الإنتاجية وتحقيق الاستقرار المؤسسي في شركات المقاولات

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة (العتيبي، 2023) إلى دراسة أثر القيادة التحويلية في تعزيز جودة الأداء داخل شركات المقاولات الكبرى الواقعة في المنطقة الشرقية، وسعت إلى توضيح الكيفية التي تسهم من خلالها الأبعاد القيادية الحديثة في رفع كفاءة الإنتاج وتعميق الالتزام الوظيفي بين الموظفين، وقد اختار الباحث المنهج الوصفي التحليلي كإطار مناسب لفهم الظاهرة في سياقها الواقعي، مستندا إلى استبانة أعدت بعناية لتعكس جوانب القيادة التحويلية كما وردت في الأدبيات الإدارية المعاصرة، وقد وزعت الأداة على مجموعة من الموظفين العاملين في الإدارات التنفيذية والفنية بشركات مقاولات معتمدة، وبلغ عدد أفراد العينة 230 مشاركا، وكشفت النتائج أن بعد التحفيز الفكري كان له دور واضح في تمكين الفرق من ابتكار حلول للمشكلات المتكررة، بينما ساهم الاعتبار الفردي في رفع مستوى رضا الموظفين وشعورهم بالرعاية من قبل القيادة، واعتمد الباحث في تحليل البيانات على اختبار تحليل التباين للكشف عن الفروق في تأثير الأبعاد، إلى جانب استخدام معامل الثبات الداخلي الذي أظهر درجة عالية من الاتساق في بنود الأداة، وقد خلصت الدراسة إلى ضرورة الاستثمار في تطوير القدرات القيادية، خصوصا في المشروعات التي تواجه تحديات زمنية وضغوط تشغيلية مرتفعة.

هدفت دراسة (الزهراني، 2023) إلى تقييم أثر القيادة التحويلية في تحسين أداء المهندسين والمشرفين العاملين في مشاريع البناء الحكومية بمدينة الطائف، من خلال تحليل العلاقة بين ممارسات القائد التحويلي وسرعة إنجاز المهام، وتفاعل الفرق مع التغيرات المرتبطة بالمشروع، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الكمي، مستخدمة أداة استبيان مكونة من 44 فقرة تغطي أبعاد القيادة التحويلية الأربعة، بالإضافة إلى عدد من المؤشرات المرتبطة بالأداء المؤسسي مثل الالتزام بالمواعيد وتقليل الأخطاء وتحقيق رضا الجهات المستفيدة، وتم توزيع الأداة على عينة طبقية تضمنت 245 موظفا يعملون في تسع شركات تنفذ مشاريع في مجالات البنية التحتية والمباني التعليمية،

وأظهرت النتائج أن القادة الذين يمارسون التحفيز الإلهامي يسهمون في رفع مستوى الدافعية نحو العمل الجماعي، في حين أن التأثير المثالي ساعد على ترسيخ احترام القائد والالتزام بتنفيذ توجيهاته بدقة، كما ارتبط الاعتبار الفردي بتحسين العلاقات داخل الفرق وتقليل حدة التوتر الناتج عن ضغط العمل، وقد استخدم الباحث برنامج SPSS في إجراء التحليلات الإحصائية، مع التركيز على تحليل التباين والانحدار لاختبار الفروق والتأثيرات بين المتغيرات، كما تم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا الذي بلغ أكثر من 0.91، ما يدل على مستوى عال من الموثوقية، وأوصت الدراسة بترسيخ ممارسات القيادة التحويلية في مشروعات القطاع الحكومي، وتطوير سياسات تحفيزية تربط القيادة بالأداء الفعلي وليس بالموقع الوظيفي، إلى جانب تدريب القادة الميدانيين على مهارات التأثير غير المباشر في بيئات العمل ذات الضغوط المرتفعة.

هدفت دراسة (Singh, 2023) إلى قياس فاعلية القيادة التحويلية في دعم الابتكار وتعزيز الالتزام داخل شركات المقاولات في الهند، مع التركيز على أثر أساليب القيادة في نوعية المبادرات التي يطرحها الموظفون ضمن فرق المشاريع، وقد استخدمت الدراسة المنهج الكمي المسحي، واعتمدت على استبانة إلكترونية أعدت بعناية استناداً إلى أدبيات القيادة التنظيمية، وشارك فيها 328 موظفاً من شركات مقاولات متعددة تنشط في مدن رئيسية مثل ممباي وبنغالور ونيودلهي، وأظهرت النتائج أن القادة الذين يمارسون بعد الاعتبار الفردي ساهموا في رفع ثقة الموظفين بأنفسهم، مما أدى إلى توليد مقترحات ابتكارية جديدة لتحسين إدارة الموارد والعمليات، كما تبين أن التحفيز الفكري عزز من التفكير النقدي وجعل الفرق أكثر قدرة على اتخاذ قرارات مستقلة في حال غياب الإشراف المباشر، في حين أن التأثير المثالي ساعد على تقوية العلاقات المهنية وزيادة الشعور بالانتماء المؤسسي، واستخدم الباحث نماذج الانحدار الهرمي لتتبع المسارات بين المتغيرات، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج R، وقد أظهرت النتائج أن 62٪ من التباين في الأداء يعزى إلى اختلاف ممارسات القيادة، وأوصت الدراسة بتعديل برامج التدريب القيادي بحيث تتضمن مواقف واقعية تحاكي بيئة العمل الميداني، إلى جانب تطبيق

تقييمات منتظمة تعتمد على سلوكيات القادة اليومية بدلا من الاعتماد على المؤشرات الورقية أو التوصيات الإدارية فقط.

هدفت دراسة (الغامدي، 2023) إلى التعرف على مدى فاعلية القيادة التحويلية في تقليل معدلات التأخير في تنفيذ مشاريع المقاولات بمحافضة جدة، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين أساليب القيادة الميدانية في إدارة الفرق وبين مؤشرات الأداء المتعلقة بالوقت والجودة والتكلفة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت استبانة صممت بناء على ما ورد في الأدبيات الإدارية الحديثة، وتم توزيعها على عينة شملت 240 موظفا من المشرفين والمهندسين والمديرين التنفيذيين في سبع شركات تعمل ضمن قطاع المقاولات المتوسطة والكبيرة، وأظهرت النتائج أن بعد التحفيز الإلهامي ساعد في رفع الروح المعنوية للعاملين، مما أدى إلى تسريع وتيرة الإنجاز، بينما ساهم الاعتبار الفردي في تحسين العلاقات المهنية والتقليل من النزاعات الداخلية، في حين كان التأثير المثالي مرتبطا بارتفاع الثقة والولاء التنظيمي بين أفراد الفرق، ولأغراض التحليل، استخدم الباحث تحليل الانحدار الخطي المتعدد لقياس أثر الأبعاد القيادية على مؤشرات الأداء، إلى جانب معامل ارتباط بيرسون لتحديد قوة العلاقات بين المتغيرات، وخلصت الدراسة إلى ضرورة تطوير برامج التأهيل القيادي في شركات المقاولات لتتضمن تدريبات عملية في القيادة التحويلية، كما أوصت بتطبيق سياسات إدارية تشرك الموظفين في صنع القرار وتقييم الأداء بأسلوب تشاركي يعزز الالتزام والانتماء الجماعي.

هدفت دراسة (الحري، 2023) إلى التعرف على مدى إسهام القيادة التحويلية في رفع جودة الأداء التشغيلي داخل شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية، حيث ركزت الدراسة على تحليل أثر الأبعاد القيادية التحويلية في بيئة العمل ومستوى الإنتاجية والتفاعل داخل الفرق، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الأنسب لفهم الظاهرة، واعتمد على استبانة ميدانية مكونة من 45 فقرة جرى تطويرها استنادا إلى الأدبيات الحديثة في مجال القيادة، واستهدفت الدراسة العاملين في ست شركات مقاولات بمنطقة المدينة المنورة،

وبلغ عدد أفراد العينة العشوائية 260 موظفا يمثلون مختلف المستويات الإدارية، وكشفت النتائج أن بعد التأثير المثالي ارتبط بزيادة التماسك داخل الفريق وارتفاع معدلات الالتزام، بينما ساعد التحفيز الفكري على تعزيز التفكير النقدي واتخاذ قرارات دقيقة في ظل بيئات العمل المعقدة، كما ساهم الاعتبار الفردي في تقليل شكاوى الموظفين وزيادة رضاهم عن المناخ الوظيفي، ولتحليل النتائج، استخدم الباحث تحليل التباين لفحص الفروق الإحصائية بين المتغيرات، كما تم اعتماد معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات الأداة، وبلغت القيمة 0.90 ما يشير إلى مستوى عال من الموثوقية، وأوصت الدراسة بدمج مفهوم القيادة التحويلية ضمن برامج تأهيل القادة التنفيذيين والمليدين، مع التركيز على ترسيخ ثقافة إشرافية إنسانية تجمع بين المتابعة والإلهام، وتفعيل أدوات التغذية الراجعة المباشرة.

سعت دراسة (Anderson, 2022) إلى استكشاف طبيعة العلاقة بين القيادة التحويلية وتحقيق نتائج ملموسة في قطاع البناء داخل ألمانيا، حيث تمحورت حول فحص أثر تفاعل القادة مع الموظفين على قدرة الشركات على الابتكار والتوسع في ظل بيئة سوقية تتسم بالتغير المستمر، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، باستخدام أداة استقصاء إلكترونية تم تصميمها لتغطي الجوانب السلوكية والتنظيمية المرتبطة بالأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية، وركزت العينة على المهندسين والمديرين العاملين في شركات البناء الحديثة ضمن ثلاث ولايات صناعية كبرى، وتم جمع البيانات من 315 مشاركا، وأظهرت النتائج أن القادة الذين يتمتعون بقدرة على الإلهام والرؤية التحفيزية ساهموا في بناء ممارسات جماعية أكثر مرونة وتحقيق نتائج تشغيلية تفوقت على التوقعات، كما بين التحليل أن بعد الاهتمام الفردي كان له دور كبير في تقليل معدلات الإجهاد المهني بين الموظفين، وقد اعتمد الباحث في تفسير البيانات على تحليل الانحدار المتعدد لرصد تأثيرات المتغيرات القيادية على الأداء، بالإضافة إلى استخدام تقنيات النمذجة البنائية لتأكيد الفرضيات وتحديد مسارات التأثير الأهم،

وانتهت الدراسة إلى توصية بتطبيق برامج تدريبية عملية تحاكي بيئة العمل الواقعية، بما يعزز مهارات القيادة التحويلية لدى المديرين ويرفع من كفاءتهم الإدارية.

هدفت دراسة (الشمري، 2022) إلى استكشاف دور القيادة التحويلية في الحد من الخسائر الزمنية والمادية في مشاريع البناء السكني ومشاريع البنية التحتية داخل النطاق الحضري لمدينة الخبر، حيث تم التركيز على سلوك القائد بوصفه عنصراً مؤثراً في سلوك العاملين ومستوى أدائهم، واعتمد الباحث على المنهج الارتباطي لتحليل العلاقة بين الأبعاد القيادية المتنبئة ومخرجات الأداء المؤسسي، وقد تم بناء استبانة ميدانية وزعت على عينة مكونة من 200 موظف من العاملين في فرق تنفيذية بمشاريع حكومية وخاصة تديرها شركات مختلفة، وأظهرت النتائج أن بعد التحفيز الإلهامي ارتبط بدرجة عالية بتحقيق المهام ضمن الإطار الزمني المخطط، في حين ساهم بعد التأثير المثالي في تعزيز الثقة المتبادلة بين أعضاء الفرق متعددة الاختصاصات، وتم تنفيذ التحليل الإحصائي باستخدام أدوات مقارنة المتوسطات وتحليل الارتباط ضمن بيئة SPSS، كما تم التحقق من موثوقية الأداة البحثية من خلال معامل الاتساق الداخلي الذي تجاوز المستوى المعتمد علمياً، وأوصت الدراسة بضرورة مراجعة معايير اختيار القادة في المشاريع الميدانية، بحيث تشمل عملية التقييم كفاءاتهم التحفيزية وقدراتهم الاتصالية إلى جانب مؤهلاتهم الإدارية والفنية.

هدفت دراسة (Al-Mutairi, 2022) إلى تحليل مدى تأثير القيادة التحويلية بشكل مباشر وغير مباشر على أداء الموظفين في شركات البنية التحتية بمدينة الرياض، وسعت الدراسة إلى الربط بين مفاهيم القيادة الحديثة وسلوكيات العمل الإيجابية التي تساهم في رفع معدلات الإنتاجية وتقليل مظاهر النزاع داخل بيئة العمل، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وطور استبانة مقننة تضمنت 40 بنداً لقياس الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية، إلى جانب 15 بنداً لقياس الأداء التنظيمي من حيث الكفاءة والالتزام وجودة النتائج، وتم توزيع الأداة على عينة مكونة من 270 موظفاً يمثلون مستويات إدارية متعددة داخل خمس شركات تنفذ مشاريع

بنية تحتية استراتيجية مدعومة حكوميا، وأوضحت نتائج الدراسة أن بعد التأثير المثالي المرتبط بشخصية القائد وثقة الموظفين به كان الأكثر تأثيرا في تحسين الأداء داخل بيئات العمل التي تشهد ضغطا مستمرا، كما أظهرت النتائج أن التحفيز الفكري عزز من ثقافة التعاون وتبادل المعرفة بين أفراد الفرق، ولتحليل البيانات، تم الاعتماد على برنامج AMOS لبناء نموذج إحصائي يوضح العلاقة بين المتغيرات، بالإضافة إلى استخدام تحليل المسار لاختبار الفرضيات، وقد أوصت الدراسة بضرورة تأهيل قادة الصف الأول في المشاريع القادمة عبر تدريبهم على مهارات القيادة التحويلية التي تعزز من العلاقات الإنسانية والمشاركة في القرار، وربط تلك المهارات بخطط التطوير المهني للموظفين الفنيين.

هدفت دراسة (Rodriguez, 2022) إلى فحص أثر القيادة التحويلية في دعم التحول التنظيمي داخل شركات البناء الإسبانية التي تنفذ مشاريع تعتمد على فرق عمل متنوعة من حيث التخصصات والخلفيات الثقافية، وقد تبنت الدراسة النهج الكمي القائم على البيانات الميدانية، من خلال استبانة وزعت على 330 موظفا يعملون في أقسام إدارة المشاريع والعمليات والتخطيط، وتضمنت العينة مؤسسات حكومية وخاصة تعنى بإنشاء مرافق حيوية، وأظهرت النتائج أن القادة الذين يتبعون نمط القيادة التحويلية لديهم قدرة أكبر على تحفيز الموظفين لقبول التغيير والمشاركة في تطوير الإجراءات، لاسيما عند الموازنة بين التحفيز الفكري والاهتمام الفردي، كما بينت الدراسة أن فعالية هذا النمط القيادي تزداد في بيئات العمل التي تتسم بالشفافية وتشجع الحوار، وقد استخدم الباحث نموذج الانحدار الوسيط لتحليل التأثيرات غير المباشرة عبر متغيرات مثل الالتزام الوظيفي والدافعية الذاتية، وتم التأكد من مصداقية الأداة البحثية من خلال معامل اتساق داخلي بلغ 0.88، وهو ما وفر مستوى جيدا من الموثوقية لتحليل النتائج، وأوصت الدراسة بتكثيف البرامج التدريبية التي تضع القادة في مواقف تحاكي التحديات الواقعية التي تتطلب قرارات قيادية سريعة، كما شددت على أهمية الدور الذي يلعبه القائد في غرس ثقافة تنظيمية تشجع التعاون والنمو المهني الجماعي.

هدفت دراسة (White & Chen, 2022) إلى فحص العلاقة بين أساليب القيادة التحويلية ومعدلات الإنجاز في شركات إنشاء الطرق داخل الولايات المتحدة، مع التركيز على طبيعة التفاعل بين القائد وأفراد الفريق ومدى تأثيره على الالتزام بتسليم المشاريع في الوقت المحدد، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الكمي الاستقصائي، وتم تطوير أداة إلكترونية شملت أربعة محاور تمثل الأبعاد الأساسية للقيادة التحويلية، بالإضافة إلى مؤشرات خاصة بالأداء من حيث الوقت والتكلفة والجودة، وشارك في الدراسة 310 موظفين من مهندسين ميدانيين، ومديري مشاريع، ومساعدين إداريين في شركات مقاولات موزعة على خمس ولايات، وأوضحت النتائج أن أسلوب التحفيز الإلهامي عزز بشكل واضح قدرة الفرق على التعامل مع الأزمات المفاجئة، كما أظهر بعد الاعتبار الفردي دوراً في خفض مستويات الإرهاق المهني ورفع المعنويات، بينما أسهم التأثير المثالي في زيادة ثقة العاملين في الإدارة العليا، ولتحليل البيانات تم استخدام تحليل المسار لتحديد المتغيرات المؤثرة، إلى جانب التحليل العاملي لتقييم مدى صلاحية المقياس، وقد بلغت القيمة التفسيرية للنموذج 67% مما يشير إلى ملاءمته الجيدة، وأوصت الدراسة بتطبيق تدريبات عملية تحاكي القيادة التحويلية في بيئات العمل عالية الخطورة مثل مشاريع الطرق، وتفعيل جلسات العصف الذهني بين القادة والفرق بهدف تحفيز الابتكار وتحسين كفاءة سير العمليات.

هدفت دراسة (العنزي، 2022) إلى تحليل أثر القيادة التحويلية في تعزيز كفاءة العمل الجماعي داخل المشاريع المقاولاتية بالمنطقة الشمالية، حيث ركزت الدراسة على العلاقة بين ممارسات القادة ومستوى التنسيق بين الفرق متعددة التخصصات، وقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير أداة استبيان مكوّنة من 38 عبارة تم توزيعها على عينة شملت 225 موظفاً من العاملين في الإدارات الهندسية والإشرافية والفنية، وأظهرت النتائج أن بعد التأثير المثالي أسهم بشكل مباشر في ترسيخ الثقة المتبادلة بين أفراد الفرق، بينما ساعد التحفيز الفكري في تحسين القدرة على تبادل الحلول للمشكلات اليومية، كما بينت النتائج أن الاعتبار الفردي لعب دوراً مهماً في تقوية العلاقات الداخلية وتقليل التوتر الناتج عن اختلاف الخلفيات والخبرات، ولتحليل البيانات،

اعتمد الباحث على الأساليب الإحصائية الوصفية لتفسير المتوسطات والانحرافات المعيارية، إلى جانب استخدام اختبارات الارتباط للكشف عن العلاقة بين المتغيرات، وتم التحقق من موثوقية الأداة عبر تطبيق أكثر من أسلوب إحصائي، ما أسفر عن نتائج مستقرة أكدت صلاحية المقياس، وأوصت الدراسة بضرورة إعداد برامج تدريبية تستهدف القادة الميدانيين في قطاع المقاولات، وتركز على مهارات الإصغاء النشط، وبناء التقدير الذاتي، وتعزيز الثقة كعناصر جوهرية ضمن ثقافة العمل اليومي في المشاريع.

هدفت دراسة (النجدي، 2022) إلى التعرف على دور القيادة التحويلية في تعزيز كفاءة الأداء التنظيمي داخل شركات المقاولات الوطنية المنخرطة في مشاريع الإسكان التنموي، وركزت الدراسة على مدى قدرة السلوك القيادي على تحفيز فرق العمل لتقديم أداء يتجاوز المستويات المتوقعة، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدماً استبانة مفصلة تم إعدادها بالاستناد إلى الأدبيات الحديثة، وجرى توزيعها على عينة شملت 250 موظفاً ومهندساً يعملون في عشر شركات وطنية، وأوضحت نتائج الدراسة أن بعد التأثير المثالي كان الأكثر فاعلية في إحداث تغييرات سلوكية إيجابية بين الموظفين، كما أسهم التحفيز الفكري في تعزيز التفكير المستقل لدى المهندسين التنفيذيين، في حين أدى الاعتبار الفردي إلى تقوية العلاقات الأفقية بين أعضاء الفريق ودعم روح المبادرة، وتم تحليل البيانات باستخدام تحليل التباين الأحادي إلى جانب اختبارات المقارنة البعدية، كما تم احتساب معامل الثبات الداخلي باستخدام أكثر من أسلوب إحصائي لضمان موثوقية الأداة، وأظهرت النتائج مستوى جيداً من الاتساق، وقد أوصت الدراسة بإعادة هيكلة أدوار القيادة داخل الشركات لتكون أكثر ارتباطاً بمخرجات الأداء اليومي، مع التأكيد على أهمية الفصل بين المهام الإدارية التقليدية والمسؤوليات القيادية التي تستدعي التواصل المباشر مع فرق العمل الميدانية وتدريبهم ضمن سياقات عملية واقعية.

الفجوات العلمية في الدراسات السابقة:

عند مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع القيادة التحويلية في سياقات متنوعة داخل قطاع المقاولات، يمكن ملاحظة عدد من الفجوات العلمية التي تبرر الحاجة لإجراء هذه الدراسة، فقد ركزت معظم تلك الدراسات على العلاقة العامة بين أنماط القيادة وأداء العاملين دون الخوض في التفاصيل التشغيلية الدقيقة المرتبطة بفرق العمل الميدانية التي تمثل العمود الفقري لمشاريع المقاولات، كما أن بعض الدراسات اعتمدت على عينات محدودة من حيث التنوع المهني أو الجغرافي، مما قلل من قدرتها على تعميم النتائج على بيئات عمل متباينة في طبيعتها ومتطلباتها، إضافة إلى أن جزءاً من الأدبيات اكتفى بقياس الأداء من منظور إداري تقليدي دون ربطه بشكل مباشر بمتغيرات مثل الإنتاجية أو الاستقرار المؤسسي أو ديناميات العمل داخل فرق المشاريع المتعددة التخصصات.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

أما ما يميز الدراسة الحالية فهو تركيزها على قطاع المقاولات في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية بوصفه نموذجاً حيويًا يعكس واقع التحديات والممارسات الميدانية التي تواجهها المشاريع الإنشائية على الأرض، كما أنها تدمج بين المنظور النظري والتحليل التطبيقي في بيئة عمل معقدة تعتمد على التنسيق بين إدارات متعددة ومستويات قيادية مختلفة، وتستند الدراسة إلى بناء أداة دقيقة تقيس أبعاد القيادة التحويلية في ضوء نموذج Bass وتربطها بشكل مباشر بمؤشرات أداء متنوعة تشمل الكفاءة التنظيمية والإنجاز الميداني والرضا المهني، وهو ما يمنح نتائجها قيمة مضافة تساهم في تطوير السياسات التدريبية وأساليب القيادة داخل هذا القطاع الحيوي، إلى جانب أنها تعالج فجوة قائمة في الأدبيات من خلال الربط بين الأداء الإداري والأداء التنفيذي ضمن نموذج تحليلي شامل قابل للتطبيق والتعميم في البيئات المشابهة

المنطلقات النظرية للدراسة:

ينطلق هذا البحث من مجموعة من الأسس النظرية التي تشكل القاعدة التي يرتكز عليها في بناء إطاره المعرفي والمنهجي، والتي سيتم من خلالها تفسير وتحليل طبيعة العلاقة بين القيادة التحويلية ومستوى تحسين الأداء داخل المنظمات، مع التركيز على السياق الخاص بتطبيق هذا النمط القيادي في بيئة شركات المقاولات بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية، حيث تفرض خصوصية هذا القطاع نمطا إداريا قادرا على التكيف مع التحديات الميدانية وضغوط العمل، ويمكن تلخيص هذه المنطلقات فيما يلي:

- قوم هذا البحث على الفرضية التي ترى أن الأداء المؤسسي في القطاعات التي تتسم بدرجة عالية من الديناميكية والتعقيد، مثل قطاع المقاولات، يتأثر تأثرا جوهريا بالنمط القيادي السائد داخل المنظمة، ويفترض أن تسهم ممارسات القيادة التحويلية في تعزيز جودة الأداء من خلال قدرتها على تحفيز العاملين، وتوسيع نطاق مشاركتهم، واستنهاض طاقاتهم الإبداعية في معالجة التحديات اليومية، وهو ما يتوافق بوضوح مع الهدف الأول للبحث الذي يسعى إلى قياس أثر الأبعاد المختلفة للقيادة التحويلية في تحسين مؤشرات الأداء المؤسسي.
- يستند هذا البحث إلى نظرية القيادة التحويلية التي طورها Bernard Bass، والتي تعد واحدة من أبرز النظريات الحديثة في ميدان القيادة، إذ تفسر العلاقة بين القائد والمرؤوس من زاوية التأثير الملهم، والتطوير الفردي، والتحفيز الفكري، كما تؤكد على أهمية بناء الثقة وتعزيز الالتزام بين أفراد الفريق (عقيلي، 2010)، وسيتم توظيف هذه النظرية في تحليل أنماط السلوك القيادي ضمن بيئة شركات المقاولات، مع التركيز على استكشاف مدى انعكاس هذه السلوكيات على الأداء الفعلي للعاملين في سياق يتسم بالتغير المستمر والضغط الميدانية.

- سيتم تعزيز الإطار النظري من خلال الاستناد إلى النظرية الموقفية، التي تشدد على أن فعالية القيادة لا تقاس بنمط واحد ثابت، بل تتحدد بمدى ملاءمة أسلوب القائد للظروف المحيطة والمتغيرات التنظيمية، وهو ما يتماشى مع طبيعة بيئة العمل في شركات المقاولات، التي تعرف بتقلباتها المستمرة وحاجتها لاستجابات قيادية سريعة وقادرة على التكيف (الفقي، 2015)، ويعد هذا المنطلق متسقا مع الهدف الثاني للبحث، الذي يهدف إلى تحليل الفروق في الأداء المؤسسي تبعا لاختلاف أنماط القيادة المطبقة داخل المؤسسات المقاولاتية.

- يتناول هذا البحث القيادة التحويلية باعتبارها عملية قابلة للتنمية والتعزيز من خلال التدريب والتوجيه المستمر، ما يعني أن امتلاك القادة لسماتها ليس حكرا على خصائص شخصية فطرية، بل يمكن ترسيخها عبر برامج تطوير مهني ممنهجة، ويسهم هذا التوجه في تأكيد أهمية دمج هذا النمط القيادي ضمن خطط التأهيل الإداري في قطاع المقاولات، وهو ما يتماشى مع الهدف الثالث للبحث، الذي يسعى إلى تقديم مقترحات عملية قابلة للتطبيق تمكن من تفعيل القيادة التحويلية ضمن بيئة هذا القطاع الحيوي.

- فترض هذا البحث أن تأثير القيادة التحويلية لا يقتصر فقط على القيادات العليا في الهيكل التنظيمي، بل يمتد كذلك إلى المستويات التنفيذية والميدانية، حيث تمارس القيادة في التفاعل اليومي مع فرق العمل، ويسهم هذا الامتداد في بناء بيئة عمل قائمة على التشاركية والثقة، مما يعزز من مستوى الالتزام ويحفز الابتكار بين الموظفين، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على تحسين الأداء المؤسسي بشكل شامل، ويتصل هذا الافتراض بالهدف الرابع للدراسة، الذي يتمحور حول استكشاف مدى إمكانية تطبيق القيادة التحويلية في مختلف مواقع اتخاذ القرار داخل شركات المقاولات.

المنهجية وطرق البحث:

منهج الدراسة

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الإطار المنهجي الأنسب لدراسة الظواهر التنظيمية والسلوكية في بيئات العمل، نظرا لما يوفره من إمكانيات دقيقة في وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليل مكوناتها وتفسير العلاقات القائمة بين متغيراتها، ويعد هذا المنهج مناسباً على وجه الخصوص عند دراسة أثر أنماط قيادية محددة على الأداء المؤسسي، كما هو الحال في هذا البحث الذي يركز على القيادة التحويلية وأثرها في أداء العاملين داخل قطاع المقاولات، وسيستخدم هذا المنهج لتحليل العلاقة بين الأبعاد المختلفة للقيادة التحويلية ومؤشرات الأداء الوظيفي، وذلك ضمن السياق الواقعي لشركات المقاولات في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، بما يتيح فهما معمقا لطبيعة هذه العلاقة في بيئة عمل تتسم بالتعقيد والتغير المستمر.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركات المقاولات العاملة في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، بما يشمل الموظفين في الإدارات التنفيذية والفنية والإدارية بمختلف مستوياتهم التنظيمية، ويمثل هذا المجتمع البيئة الواقعية التي تطبق فيها ممارسات القيادة التحويلية بشكل مباشر، الأمر الذي يمنح تحليل تأثير هذا النمط القيادي داخل هذا الإطار المجتمعي بعدا علميا وتطبيقيا مهما، ويسهم في الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم على نطاق القطاع، نظرا لكون هذا المجتمع يعكس الخصائص الفعلية لبيئات العمل المقاولاتية التي تتطلب مستويات عالية من التنسيق والابتكار والفاعلية القيادية.

عينة الدراسة

سيتم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة من بين أفراد مجتمع الدراسة المستهدف، وذلك بهدف تحقيق العدالة في تمثيل الفرص المتاحة لكل فرد داخل المجتمع، وسيعتمد حجم عينة يبلغ 384 مشاركاً، وهو حجم يتوافق مع القواعد الإحصائية المتبعة عند دراسة مجتمعات يزيد عدد أفرادها عن 100 موظف، وسيراعى في توزيع العينة التوازن الديموغرافي لضمان شمولية التمثيل، من حيث متغيرات الجنس، والفئة العمرية، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وذلك من أجل ضمان أن يغطي التحليل المتغيرات الشخصية والمهنية التي قد تكون ذات أثر في تفسير العلاقة بين نمط القيادة التحويلية ومستوى الأداء التنظيمي.

المعالجات الإحصائية

سيتم تحليل البيانات التي سيتم جمعها من خلال الاستبانة باستخدام برنامج SPSS الإحصائي، لما يوفره من أدوات مرنة ودقيقة لمعالجة البيانات الكمية وفقاً لطبيعة الدراسة وأهدافها، وسيضمن التحليل مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة التي تساعد في تفسير العلاقات بين المتغيرات، ومن أبرز المعالجات الإحصائية التي سيتم اعتمادها ما يلي:

- تحليل التكرارات والنسب المئوية للبيانات الديموغرافية
- استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود الاستبانة
- اختبار صدق وثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا
- استخدام اختبار T واختبار ANOVA لتحليل الفروق بين المتغيرات الديموغرافية

- تحليل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء التنظيمي
- اختبار الانحدار البسيط والمتعدد لدراسة أثر أبعاد القيادة التحويلية على الأداء.

أدوات الدراسة :

أولاً: أدوات الإطار النظري

سيعتمد الإطار النظري للدراسة على تحليل ومراجعة الأدبيات العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة

بالقيادة التحويلية والأداء المؤسسي وقطاع المقاولات. وتتمثل هذه الأدوات فيما يلي:

- كتب أكاديمية عربية تناولت مفاهيم القيادة الإدارية الحديثة، خاصة القيادة التحويلية
- أبحاث منشورة في مجلات علمية محكمة تناولت العلاقة بين القيادة والأداء في السياقات التنظيمية
- رسائل ماجستير ودكتوراه عربية وأجنبية درست القيادة في بيئات المشاريع
- نماذج نظرية تم اعتمادها لتفسير أبعاد القيادة التحويلية وتطبيقاتها الواقعية
- سيتم توظيف هذه الأدوات في بناء الإطار النظري وتحليل الخلفية العلمية المرتبطة بموضوع الدراسة، وذلك لتفسير النتائج التي سيتم التوصل إليها لاحقاً في الجانب الميداني.

ثانياً: أدوات الإطار العملي (الاستبانة)

المحور الأول: البيانات الديموغرافية

يهدف هذا المحور إلى جمع البيانات الأساسية الخاصة بالمشاركين في الدراسة، من أجل بناء تصور شامل عن

خصائصهم الديموغرافية التي قد تسهم في تفسير الفروقات في آرائهم واتجاهاتهم نحو القيادة التحويلية وأثرها على

الأداء، ويشمل هذا المحور أسئلة تتعلق بالجنس، والعمر، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي،

وذلك لتحديد ما إذا كانت هذه المتغيرات تحدث فروقا ذات دلالة في إدراك المشاركين لممارسات القيادة التحويلية، ومدى تأثير أدائهم بها، ويساعد هذا التحليل في تقديم قراءة إحصائية أكثر عمقا وشمولية للنتائج في ضوء التوزيع الديموغرافي للعينة.

المحور الثاني: القيادة التحويلية

يركز هذا المحور على قياس ممارسات القيادة التحويلية من خلال أبعادها الأربعة كما حددها نموذج (Bass)، وهي: التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والتحفيز الفكري، والاعتبار الفردي، حيث سيتم من خلال هذا المحور تقييم مدى تأثير القائد في سلوك أعضاء الفريق، ومدى قدرته على بث روح الإلهام والتحفيز، وتعزيزه لثقافة الابتكار والتفكير النقدي، إلى جانب الاهتمام بالفروق الفردية وتقديم الدعم النفسي والمعنوي للموظفين، ويعد هذا المحور حجر الأساس في تحقيق الهدف الأول للدراسة المتعلق بقياس أثر القيادة التحويلية، كما يشكل القاعدة المرجعية لبناء العلاقات الإحصائية مع المتغيرات التابعة الأخرى، وفي مقدمتها الأداء التنظيمي.

المحور الثالث: الأداء الإداري والتنظيمي

يتناول هذا المحور تقييم كفاءة الأداء الإداري من خلال قياس مجموعة من الجوانب الأساسية المرتبطة بفعالية العمل التنظيمي داخل بيئة شركات المقاولات، حيث يركز على مدى قدرة العاملين على التنسيق والتخطيط واتخاذ القرار، بالإضافة إلى فاعلية آليات الرقابة الداخلية، ومستوى الالتزام بالمواعيد، وجودة متابعة تنفيذ العمليات اليومية، ويعد هذا المحور متصلا بشكل مباشر بالهدف الثاني من الدراسة، الذي يهدف إلى تقويم كفاءة الأداء الإداري في بيئة تتطلب استجابة تنظيمية دقيقة وتفاعلا قياديا مباشرا مع طبيعة العمل الميداني، ما يجعل هذا المحور عنصرا أساسيا في تحليل العلاقة بين نمط القيادة التحويلية ومستوى الكفاءة الإدارية.

المحور الرابع: أداء الفرق التشغيلية والميدانية

يركز هذا المحور على استكشاف أثر القيادة التحويلية في تشكيل طبيعة بيئة العمل اليومية للعاملين في مواقع المشاريع، وذلك من خلال قياس عناصر مثل مستوى المرونة في تنفيذ المهام، والقدرة على العمل تحت الضغط، وكفاءة التعامل مع المشكلات الميدانية، وفاعلية توزيع المهام بين أفراد الفريق، كما سيتضمن هذا المحور تقييم مدى شعور العاملين بدعم القيادة أثناء ظروف التحدي، ومدى انعكاس ذلك على قدرتهم على التعاون وتحقيق الإنجاز في البيئات التشغيلية، ويسهم هذا المحور في تحقيق الهدف الثالث من الدراسة، الذي يتمحور حول تحليل تأثير القيادة التحويلية على أداء الفرق العاملة ميدانيا في قطاع المقاولات.

المحور الخامس: الإنتاجية والاستقرار المؤسسي

يعد هذا المحور من المحاور الجوهرية في تقييم الأثر النهائي للقيادة التحويلية، حيث يركز على قياس مدى انعكاس الممارسات القيادية على الأداء المؤسسي من حيث الإنتاجية الفعلية، واستمرارية الإنجاز، واستقرار بيئة العمل، وسيتم في هذا السياق قياس مجموعة من المؤشرات العملية مثل عدد المهام المنجزة، وجودة المخرجات، ومستوى رضا العملاء، إلى جانب معدلات الغياب أو دوران العمالة، والارتباط الوظيفي للعاملين، ويعد هذا المحور مرتبطا ارتباطا وثيقا بالهدف الرابع من الدراسة، الذي يهدف إلى تقويم مدى فاعلية القيادة التحويلية في تحسين الإنتاجية وتعزيز الاستقرار المؤسسي داخل شركات المقاولات، بما يسهم في بناء نموذج إداري متكامل يتماشى مع طبيعة هذا القطاع الحيوي.

وسيتم في جميع محاور الاستبانة اعتماد أداة قياس قائمة على مقياس ليكرت الخماسي، والذي يتيح للمشاركة التعبير عن درجة موافقته على كل عبارة بدرجات تتراوح من "موافق بشدة" إلى "غير موافق بشدة"، وهو ما يوفر مرونة في جمع البيانات ويسمح بقياس الاتجاهات والتصورات بدقة عالية، كما ستعرض الاستبانة على عدد من المحكمين المتخصصين في مجالي القيادة الإدارية وأساليب البحث العلمي بهدف التحقق من صدقها الظاهري

ومناسبتها لمحتوى الدراسة، وستخضع الأداة لاحقاً لاختبار ميداني على عينة استطلاعية تمهيدية، وذلك لتقدير مستوى ثباتها الداخلي وضمان اتساقها الإحصائي قبل تعميمها على العينة الأساسية.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على تحليل أثر القيادة التحويلية في تحسين أداء شركات المقاولات في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية:

الحدود البشرية: تقتصر عينة الدراسة على العاملين في شركات المقاولات في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، وتشمل موظفين من مختلف المستويات الإدارية (الإدارية، التنفيذية، والفنية).

الحدود الزمانية: تم تنفيذ الدراسة خلال العام الأكاديمي 2025م.

الحدود المكانية: ستم الدراسة ميدانيا داخل شركات المقاولات العاملة في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

المراجع العربية:

- الحري، عبد الله. (2023). فاعلية القيادة التحويلية في تعزيز الأداء المهني في شركات المقاولات بالمدينة المنورة. *المجلة العربية للإدارة*، 45(4)، 176-151.
- الزهراني، طلال. (2023). دور القيادة التحويلية في ضبط جودة الأداء التنفيذي بمشاريع البناء الحكومية. *مجلة العلوم الإدارية المعاصرة*، 11(2)، 98-71.
- الشهري، عبد الله. (2022). تحديات الإدارة الحديثة في بيئات العمل المتغيرة. الرياض: مكتبة الرشد.
- الشمري، ناصر. (2022). دور القيادة التحويلية في بناء فرق العمل الفعالة. جدة: مكتبة النخبة.
- الشمري، نواف. (2022). أثر القيادة التحويلية في تقليص الفاقد الزمني في مشاريع الخبر العمرانية. *مجلة الإدارة والبيئة الحضرية*، 13(1)، 109-83.
- الصبيحي، خالد. (2021). أساليب القيادة المعاصرة وأثرها على تنمية الأداء الإداري. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- العتيبي، فهد. (2023). العلاقة بين القيادة التحويلية وجودة الأداء الوظيفي في قطاع المقاولات الكبرى. *مجلة الاقتصاد والإدارة السعودية*، 17(2)، 92-55.
- العنزي، بدر. (2022). القيادة التحويلية والعمل الجماعي في بيئة المشاريع: دراسة ميدانية على شركات مقاولات. *مجلة الإدارة والاقتصاد التطبيقي*، 14(1)، 129-101.
- العنزي، فهد. (2021). القيادة التشاركية وتحديات الإدارة الحديثة. الرياض: دار الإتيقان للنشر والتوزيع.
- العوفي، مازن. (2022). الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية: منظور تنظيمي. الرياض: دار العلوم للنشر والتوزيع.
- الفقي، عبد الله علي. (2015). نظريات القيادة المعاصرة وتطبيقاتها في الإدارة العامة. جدة: مكتبة الرشد.
- المالكي، عبد الرحمن. (2023). أثر القيادة التحويلية في تحسين الأداء المؤسسي. جدة: دار الإتيقان للنشر والتوزيع.
- المطيري، خالد. (2022). أثر القيادة التحويلية في رفع كفاءة الأداء في شركات المقاولات بالرياض. *مجلة القيادة والإدارة الحديثة*، 6(1)، 67-44.

- الهزاع، عبد العزيز. (2023). تحليل أثر القيادة التحويلية في الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على القطاع الخاص السعودي. رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.
- الغامدي، عبد العزيز. (2023). القيادة التحويلية كأداة لتحسين الأداء التنفيذي في قطاع المقاولات. مجلة أبحاث الاقتصاد والإدارة، 19(2)، 88-113.
- عقيلي، محمد بن إبراهيم. (2010). السلوك التنظيمي: مدخل لبناء المهارات القيادية والإدارية. الرياض: دار صفاء للنشر والتوزيع.

Anderson, T. (2022). Transformational leadership in German construction: A performance perspective. *Journal of Organizational Development*, 18(3), 215–232.

Kaplan, J. (2022). *Transformational Leadership in Dynamic Business Environments*. New York: Oxford Management Press.

Rodríguez, M. (2022). Transformational leadership and organizational change in Spanish construction firms. *European Journal of Management Studies*, 29(2), 96–118.

Singh, V. (2023). Driving innovation through transformational leadership in Indian contracting companies. *International Journal of Engineering and Management Research*, 13(1), 54–79.

Stevenson, P. (2023). Leading for results: Transformational approaches in high-pressure project sectors. *Global Construction Leadership Review*, 11(2), 77–99.

Stevenson, R. (2023). *Leadership Styles and Organizational Excellence*. London: Sage Publications.

White, R., & Chen, L. (2022). The role of transformational leadership in highway construction efficiency in the US. *Journal of Infrastructure Management*, 20(3), 141–167.