

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة المشاريع

عنوان البحث

أثر أنماط القيادة التحويلية لمديري المشاريع على ولاء الموظفين في شركات

المقاولات السعودية الكبرى

إعداد الطالب/ صلاح محمد صلاح الحصيني

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید محمد

د. فايز علي الجراد

العام الدراسي:

٢٠٢٦

الفهرس

٣	مقدمة الدراسة
٤	مشكلة الدراسة
٥	أهمية الدراسة
٦	أهداف الدراسة
٧	تساؤلات الدراسة
٨	فرضيات الدراسة
٩	متغيرات الدراسة
١٠	مصطلحات الدراسة
١١	الدراسات السابقة
١٦	الإطار النظري
١٩	منهجية الدراسة
١٩	مجتمع الدراسة
٢٠	أدوات جمع البيانات
٢١	حدود الدراسة
٢٣	المراجع

مقدمة الدراسة

يعد قطاع المقاولات والتشييد في المملكة العربية السعودية أحد الركائز الأساسية لتحقيق رؤية المملكة 2030، حيث يشهد نمواً متسارعاً ومشروعات عملاقة تتطلب كفاءة عالية في الإدارة والتشغيل. وفي ظل هذه البيئة التنافسية، برز العنصر البشري كأهم الأصول الاستراتيجية التي تضمن استدامة الشركات وتميزها. إلا أن طبيعة العمل في المشروعات الإنشائية، وما تتسم به من ضغوط زمنية وظروف عمل ميدانية شاقة، تفرض تحديات كبيرة تتعلق بالحفاظ على الكوادر الموهوبة وتعزيز ولاؤهم التنظيمي.

من هنا، تبرز "القيادة التحويلية" كنمط قيادي حديث يتجاوز الأساليب التقليدية (الأمر والنهي) إلى تحفيز الموظفين وإلهامهم، وتطوير قدراتهم الفردية، والاهتمام باحتياجاتهم الشخصية. إن مديري المشاريع الذين يتبنون أبعاد القيادة التحويلية — المتمثلة في التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستشارة الفكرية، والاعتبار الفردي — يساهمون بشكل مباشر في خلق بيئة عمل جاذبة ترفع من مستوى ارتباط الموظف بشركته، مما يقلل من معدلات دوران العمل ويزيد من الإنتاجية في الشركات الكبرى التي تمثل واجهة الاقتصاد السعودي.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في وجود فجوة محتملة بين أساليب القيادة المتبعة من قبل مديري المشاريع في شركات المقاولات السعودية وبين توقعات وتطلعات الموظفين، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة. وتتبلور المشكلة في التساؤل الرئيس التالي:

"ما أثر تطبيق أنماط القيادة التحويلية من قبل مديري المشاريع على مستوى الولاء التنظيمي لدى الموظفين في شركات المقاولات السعودية الكبرى؟"

وينبثق عن هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مستوى ممارسة مديري المشاريع لأبعاد القيادة التحويلية (التأثير، التحفيز، الاستشارة، الاعتبار) من وجهة نظر الموظفين؟
2. ما مستوى الولاء التنظيمي السائد لدى الموظفين في شركات المقاولات السعودية الكبرى؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل بُعد من أبعاد القيادة التحويلية وبين ولاء الموظفين؟
4. هل توجد فروق في إدراك الموظفين لأثر القيادة التحويلية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الخبرة، المؤهل العلمي)؟

أهمية الدراسة

1. الأهمية العلمية (النظرية):

- إثراء المكتبة العربية: تكمن أهمية الدراسة في ندرة الأبحاث التي تربط بين أنماط القيادة الحديثة والولاء التنظيمي في بيئة "إدارة المشروعات" تحديداً داخل السوق السعودي.
- تأصيل المفاهيم: المساهمة في تأصيل مفاهيم القيادة التحويلية في بيئة عمل تتسم بالديناميكية العالية مثل قطاع المقاولات.
- نموذج بحثي: توفير إطار نظري ومنهجي يمكن للباحثين الآخرين الاستناد إليه لدراسة متغيرات سلوكية أخرى في قطاعات مشابهة.

2. الأهمية العملية (التطبيقية):

- دعم رؤية 2030: تساهم الدراسة في تحسين أداء شركات المقاولات التي تنفذ المشروعات الكبرى للمملكة من خلال تعزيز استقرار القوى العاملة فيها.
- تطوير القيادات: تزويد الإدارات العليا في شركات المقاولات بتوصيات عملية حول أهمية تدريب مديري المشاريع على مهارات القيادة التحويلية بدلاً من التركيز فقط على المهارات الفنية.

- **تقليل التكاليف:** مساعدة الشركات في فهم كيفية بناء الولاء ، مما يؤدي لخفض تكاليف استبدال الموظفين (Turnover Costs) والحفاظ على المعرفة التراكمية داخل المؤسسة.
- **تحسين بيئة العمل:** تقديم مؤشرات واضحة لمديري المشاريع حول كيفية التعامل مع مرؤوسيهـم بما يضمن تحقيق الأهداف التشغيلية مع الحفاظ على الرضا النفسي والوظيفي للموظف.

أهداف الدراسة

تتمثل الغاية الأساسية لهذه الدراسة في فهم وتحليل العلاقة بين ممارسات القيادة التحويلية ومدى تأثيرها على ولاء الموظفين.

الهدف الرئيس:

- التعرف على أثر أنماط القيادة التحويلية لمديري المشاريع على مستوى الولاء التنظيمي للموظفين في شركات المقاولات السعودية الكبرى.

الأهداف الفرعية:

1. تحديد درجة ممارسة مديري المشاريع في شركات المقاولات السعودية الكبرى لأبعاد القيادة التحويلية من وجهة نظر مرؤوسيهـم.

2. قياس مستوى الولاء التنظيمي لدى الموظفين في هذه الشركات.

3. الكشف عن طبيعة وقوة العلاقة الارتباطية بين أبعاد القيادة التحويلية (التأثير

المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي) والولاء التنظيمي.

4. التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الولاء تعزى

لمتغيرات (العمر، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

أسئلة الدراسة

التساؤل الرئيس:

• ما أثر ممارسة مديري المشاريع لأنماط القيادة التحويلية على الولاء التنظيمي

للموظفين في شركات المقاولات السعودية الكبرى؟

التساؤلات الفرعية:

1. ما درجة ممارسة أبعاد القيادة التحويلية لدى مديري المشاريع في شركات المقاولات

السعودية الكبرى؟

2. ما مستوى الولاء التنظيمي السائد لدى الموظفين في تلك الشركات؟

3. هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين

أبعاد القيادة التحويلية وبين مستوى الولاء التنظيمي؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول ولاء الموظفين

تعزى للمتغيرات الديموغرافية؟

ثالثاً: فرضيات الدراسة

بناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها، يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسة الأولى: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ لأنماط القيادة التحويلية لمديري المشاريع على الولاء التنظيمي للموظفين في شركات المقاولات السعودية الكبرى".
- الفرضية الرئيسة الثانية: "توجد علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة التحويلية (كل بُعد على حدة) وبين مستوى الولاء التنظيمي".
- الفرضية الرئيسة الثالثة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات الموظفين لمستوى الولاء التنظيمي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (السن، الخبرة، التعليم)".

رابعاً: متغيرات الدراسة

تعتمد الدراسة على نوعين من المتغيرات:

1. المتغير المستقل (Independent Variable): القيادة التحويلية، وتتكون من

الأبعاد التالية:

- التأثير المثالي (Idealized Influence).

- التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation).
- الاستثارة الفكرية (Intellectual Stimulation).
- الاعتبار الفردي (Individualized Consideration).

2. المتغير التابع (Dependent Variable): الولاء التنظيمي

(Organizational Loyalty).

3. المتغيرات الوسيطة/الديموغرافية: (العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي).

مصطلحات الدراسة (التعريف الإجرائي)

1. القيادة التحويلية (Transformational Leadership):

- نظرياً: هي نمط قيادي يسعى فيه القائد إلى تغيير قناعات وقيم التابعين وحفزهم لتحقيق أهداف تتجاوز توقعاتهم الشخصية.
- إجرائياً: هي الدرجة التي يحصل عليها مدير المشروع من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس القيادة التحويلية المستخدم.

2. الولاء التنظيمي (Organizational Loyalty):

- نظرياً: هو مدى ارتباط الموظف بالمنظمة، ورغبته في البقاء فيها، والإخلاص لأهدافها وقيمها.

◦ إجرائياً: هو شعور الموظف بالانتماء لشركة المقاولات، والذي يُقاس من

خلال استجابته على فقرات استبانة الولاء في هذه الدراسة.

3. شركات المقاولات السعودية الكبرى:

◦ يُقصد بها الشركات المصنفة كدرجة "ممتازة" أو "أولى" وفق تصنيف

المقاولين في المملكة العربية السعودية، والتي تدير مشاريع ضخمة

(Giga-projects).

الدراسات السابقة

الفرع الأول: الدراسات العربية

أولاً: دراسة حسن محمود حسن ناصر (2010م)

- **العنوان:** الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين.
- **الأهداف:** التعرف على أنماط القيادة السائدة في المنظمات الأهلية الفلسطينية ومستوى الأداء الوظيفي، وتحديد أثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية على تقديرات العاملين.
- **المنهجية:** المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبيان وُزِعَ على عينة من 340 مديراً وموظفاً، والتحليل عبر برنامج SPSS.
- **النتائج:** النمط الديمقراطي هو الأكثر استخداماً، يليه الأوتوقراطي ثم الحر. وجود علاقة طردية بين النمطين الديمقراطي والحر والأداء الوظيفي، وعلاقة عكسية مع النمط الأوتوقراطي.

ثانياً: دراسة رفيق محمود المصري (2007م)

- **العنوان:** النمط القيادي السائد لدى رئاسة جامعة الأقصى كما يراه العاملون في الجامعة.

- **الأهداف:** التعرف على النمط القيادي السائد وفحص الفروق الإحصائية التي تعزى لمتغيرات (الجنس، التخصص، المسمى الوظيفي، الخبرة، المؤهل).
- **المنهجية:** استبيان وُزِع على عينة عشوائية طبقية بلغت 165 موظفاً.
- **النتائج:** النمط الأوتوقراطي هو السائد في الجامعة، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رؤية العاملين لهذا النمط بناءً على المتغيرات الشخصية.

ثالثاً: دراسة علي عباس (2010 - 2011م)

- **العنوان:** تأثير أنماط القيادة الإدارية على عملية صنع قرارات التغيير: دراسة تطبيقية في شركة الكهرباء الوطنية الأردنية.
- **الأهداف:** معرفة تأثير أنماط القيادة على صنع القرار ومقاومة المرؤوسين للقرارات وتنفيذها.
- **المنهجية:** استبيان وُزِع على عينة مكونة من 119 موظفاً.
- **النتائج:** وجود أنماط مختلفة في الشركة، حيث أظهر النمط الديمقراطي تأثيراً إيجابياً هاماً على صنع القرار، بينما كان تأثير النمط الأوتوقراطي سلبياً، وكان للنمط المتساهل أهمية قليلة.

رابعاً: دراسة شامي صليحة (2009/2010م)

- **العنوان:** المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بومرداس.

• **الأهداف:** التعرف على مدى تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي والسعي للوصول لمناخ إيجابي يرفع مستوى الأداء.

• **المنهجية:** المنهج الوصفي باستخدام المقابلة والاستبيان على عينتين (38 موظفاً إدارياً و85 أستاذاً دائماً).

• **النتائج:** وجود علاقة موجبة بين كافة عناصر المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي، مع وجود توجهات إيجابية نحو بُعدي القيادة والاتصال.

خامسة: دراسة مروان النصور (2012م)

• **العنوان:** دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني.

• **الأهداف:** معرفة دور الثقافة التنظيمية (المكونات والأنماط) في تحسين الأداء.

• **المنهجية:** عينة عشوائية من 381 عاملاً، استُخدم فيها استبيان لقياس الثقافة التنظيمية والأداء.

• **النتائج:** وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمكونات الثقافة التنظيمية (توقعات، معايير،

قيم ومعتقدات) في تحسين الأداء، مع ارتفاع مستوى توافر هذه المكونات في

القطاع المصرفي الأردني.

سادساً: دراسة توفيق عطية توفيق العجلة (2009م)

- **العنوان:** الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام: دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة.
 - **الأهداف:** معرفة واقع الإبداع الإداري وعلاقته بأداء المديرين في وزارات غزة.
 - **المنهجية:** المنهج الوصفي، عينة طبقة مكونة من 305 مبحوثين، والتحليل عبر برنامج SPSS.
 - **النتائج:** امتلاك المديرين لقدرات الشخصية المبدعة بدرجة عالية، وأن واقع الإبداع الإداري والأداء الوظيفي مقبول بشكل عام.
- الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية**

أولاً: دراسة Arham Abdullah (2011م)

- **العنوان:** تقييم الرضا الوظيفي وأداء العاملين في مؤسسات البناء ذات الحجم الصغير والمتوسط في نيجيريا.
- **الأهداف:** تحليل وظائف العاملين وتحديد مستوى الرضا الوظيفي وفحص الأداء الوظيفي وطبيعة العلاقة بينهما.
- **المنهجية:** استبيان وُزِعَ على 150 مبحوثاً.
- **النتائج:** وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء، وكانت نسبة الرضا عن الزملاء هي الأعلى (3.62) بينما الرضا عن الأجر هو الأدنى (2.56).

ثانياً: دراسة Danielle Griffith (2013م)

- **العنوان:** أثر الثقافة التنظيمية والنمط القيادي على الولاء التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دولة سورينام.
- **الأهداف:** تحديد دور الثقافة والنمط القيادي في التأثير على الولاء التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.
- **المنهجية:** استبيانات موزعة على مشاريع صغيرة ومتوسطة في مدينة باراماريبو، والتحليل عبر SPSS.
- **النتائج:** القيادة التحويلية لها تأثير مباشر وغير مباشر (عبر الرضا) على الولاء التنظيمي. كما أظهرت الثقافة البيروقراطية والداعمة تأثيراً إيجابياً قوياً على الولاء.

ثالثاً: دراسة Oyebamiji Florence Funmilola (2013م)

- **العنوان:** أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مدينة إيبادان جنوب غرب نيجيريا.
- **الأهداف:** معرفة مدى تأثير أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين.
- **المنهجية:** عينة عشوائية بسيطة من 105 مبحوثين من ثلاثة قطاعات مختلفة، والتحليل عبر SPSS.
- **النتائج:** أبعاد الرضا الوظيفي لها تأثير كبير وإيجابي على الأداء الوظيفي، حيث تفسر هذه الأبعاد حوالي 33% من التغيرات الحاصلة في الأداء الوظيفي.

الإطار النظري للدراسة

المحور الأول: ماهية القيادة وأنماطها الحديثة

- تطور مفهوم القيادة من التقليدية إلى القيادة بالرؤية.
- الفرق بين الإدارة والقيادة في بيئة المشاريع الإنشائية.
- نظرة عامة على نظريات القيادة المعاصرة.

المحور الثاني: مفهوم وأبعاد القيادة التحويلية

- تعريف القيادة التحويلية وفلسفتها.
- الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية (التأثير، التحفيز، الاستثارة، الاعتبار).
- خصائص القائد التحويلي في إدارة المشاريع.

المحور الثالث: القيادة التبادلية مقابل القيادة التحويلية

- مفهوم القيادة التبادلية (نظام المكافأة والعقاب).
- أوجه الاختلاف بين النمطين وأثرهما على إنتاجية العاملين.
- لماذا يحتاج قطاع المقاولات إلى التحول نحو القيادة التحويلية؟

المحور الرابع: الولاء التنظيمي (المفهوم والأهمية)

- تعريف الولاء التنظيمي وأهميته لاستقرار الشركات.

- الفرق بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي.

- مراحل تكوين الولاء لدى الموظف داخل المؤسسة.

المحور الخامس: أبعاد ومكونات الولاء التنظيمي

- الولاء العاطفي (الارتباط الوجداني بالشركة).

- الولاء الاستمراري (الحاجة للبقاء بسبب التكاليف).

- الولاء المعياري (الشعور بالالتزام الأخلاقي تجاه المنظمة).

المحور السادس: إدارة المشاريع في قطاع المقاولات السعودي

- خصائص المشاريع الإنشائية (الطبيعة المؤقتة، ضغوط الوقت، تعدد التخصصات).

- دور مدير المشروع كقائد ومحرك أساسي لفريق العمل.

- تحديات الموارد البشرية في شركات المقاولات الكبرى بالمملكة.

المحور السابع: العلاقة بين القيادة التحويلية والولاء التنظيمي

- كيف يساهم التحفيز الإلهامي في تعزيز ارتباط الموظف برؤية الشركة.

- أثر الاعتبار الفردي على شعور الموظف بالتقدير والولاء.

- الدراسات السابقة التي أثبتت الارتباط بين نمط القيادة ومعدل دوران العمل.

المحور الثامن: العوامل المؤثرة على ولاء الموظفين في البيئة السعودية

- أثر الثقافة التنظيمية والقيم الاجتماعية على الولاء.
- دور الحوافز المادية مقابل القيادة المعنوية في قطاع التشييد.
- تأثير استقرار المسار الوظيفي على بقاء الكفاءات.

المحور التاسع: قطاع المقاولات ورؤية المملكة 2030

- أهمية قطاع المقاولات في تنفيذ المشروعات الكبرى (نيوم، القدية، إلخ).
- متطلبات القيادة الشابة والكفاءات الوطنية في ظل التحول الاقتصادي.
- أنسنة بيئة العمل في شركات المقاولات كجزء من جودة الحياة.

المحور العاشر: النموذج المقترح للدراسة (الإطار الفكري)

- صياغة العلاقة بين المتغيرات في شكل نموذج توضيحي.
- تحديد المسارات التي تؤثر من خلالها القيادة التحويلية على الولاء.
- بناء الفرضيات النظرية التي تسعى الدراسة الميدانية لإثباتها.

منهجية الدراسة وطرق البحث

توضح هذه المنهجية الخطوات العلمية التي سيتبعها الباحث للإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها، بدءاً من اختيار المنهج وصولاً إلى بناء أداة الدراسة وتحديد المجتمع.

أولاً: منهج الدراسة

تعتمد الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive Analytical Approach)**، وهو المنهج الأكثر ملاءمة للدراسات الإنسانية والإدارية. يقوم هذا المنهج على وصف الظاهرة كما هي في الواقع (ممارسات القيادة التحويلية)، ثم تحليلها إحصائياً للكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل (أنماط القيادة) والمتغير التابع (ولاء الموظفين).

ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها

1. **مجتمع الدراسة (Population):** يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين

(إداريين، مهندسين، وفنيين) العاملين في شركات المقاولات السعودية الكبرى (المصنفة ضمن الفئة الممتازة أو الأولى) في المملكة العربية السعودية.

2. **عينة الدراسة (Sample):** سيتم اختيار **عينة عشوائية بسيطة (Simple**

Random Sample) من الموظفين لضمان تمثيل كافة المستويات الوظيفية.

وسيتم تحديد حجم العينة بناءً على الجداول الإحصائية المتعارف عليها (مثل جدول كريسجي ومورجان) لضمان الصدق والثبات.

ثالثاً: أداة الدراسة (الاستبيان)

ستكون الأداة الرئيسية لجمع البيانات هي "الاستبيان" (Questionnaire)، والذي سيتم تصميمه إلكترونياً وتوزيعه على أفراد العينة. سيتكون الاستبيان من ثلاثة أجزاء رئيسية:

1. الجزء الأول: البيانات الأولية (الديموغرافية): وتشمل (العمر، المؤهل العلمي،

سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

2. الجزء الثاني: مقياس القيادة التحويلية: وسيتم الاعتماد على تطوير "مقياس

القيادة متعدد العوامل" (MLQ) المخصص لقياس الأبعاد الأربعة:

○ التأثير المثالي.

○ التحفيز الإلهامي.

○ الاستثارة الفكرية.

○ الاعتبار الفردي.

3. الجزء الثالث: مقياس الولاء التنظيمي: ويشمل فقرات تقيس مدى ارتباط الموظف

بالشركة ورغبته في البقاء فيها والإخلاص لأهدافها.

ملاحظة: سيتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) لتحديد درجة الموافقة

(موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

رابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة

لمعالجة البيانات واستخراج النتائج، سيتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم

الاجتماعية (SPSS)، من خلال الأساليب التالية:

1. الإحصاء الوصفي: (ال تكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات

المعيارية) لوصف خصائص العينة وتحديد مستوى الاستجابة.

2. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): للتأكد من ثبات أداة الدراسة

(الاستبيان).

3. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لقياس قوة واتجاه العلاقة

بين متغيرات الدراسة.

4. تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression): لاختبار مدى أثر القيادة

التحويلية (بأبعادها) على ولاء الموظفين.

5. اختبار (T-Test) وتحليل التباين الأحادي (ANOVA): للكشف عن الفروق

بين استجابات الموظفين وفقاً للمتغيرات الديموغرافية.

خامساً: خطوات إجراء الدراسة

1. مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة لبناء الإطار النظري وتطوير الاستبيان.

2. عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين المختصين للتأكد من صدقه

الظاهري.

3. توزيع الاستبيان على عينة استطلاعية (Pilot Study) للتأكد من وضوح الفقرات وثباتها.

4. توزيع الأداة بشكل نهائي على عينة الدراسة وجمع الاستجابات.

5. تفريغ البيانات وتحليلها إحصائياً وكتابة التوصيات النهائية.

حدود الدراسة

1. الحدود الموضوعية (Scope): تقتصر الدراسة على بحث أثر أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي) كمتغير مستقل، على الولاء التنظيمي كمتغير تابع.
2. الحدود البشرية (Human Limits): تستهدف الدراسة الموظفين (إداريين، مهندسين، فنيين) الذين يعملون تحت إشراف مديري مشاريع في شركات المقاولات.
3. الحدود المكانية (Spatial Limits): تطبق الدراسة على شركات المقاولات السعودية الكبرى المصنفة ضمن (الفئة الممتازة والأولى) العاملة داخل المملكة العربية السعودية.
4. الحدود الزمانية (Temporal Limits): تتم الدراسة الميدانية وجمع البيانات خلال العام الدراسي/المالي الحالي [٢٠٢٥/٢٠٢٦]

قائمة المراجع والمصادر

أولاً: المراجع باللغة العربية

1. الكتب

- أبو حمد، رضا صاحب، والموسوي، سنان كاظم. (2010). الإدارة: لمحات معاصرة. عمان، الأردن: الوراق للنشر.
- البحراني، خضير كاظم حمود، واللوزي، موسى سلامة، والشهابي، أنعام. (2009). السلوك التنظيمي: مفاهيم معاصرة. عمان، الأردن: دار إثراء للنشر.
- الحسيني، صلاح هادي، والشكرجي، اعتصام. (2015). القيادة الإدارية وأثرها في إدارة الموارد البشرية استراتيجياً (ط1). عمان، الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.
- النجار، فايز جمعة صالح، وعلي، عبد الستار محمد. (2008). الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة (ط1). عمان، الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع.
- برهم، نسيم، وأحمد، مروة. (2008). الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة. القاهرة، مصر: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.
- حريم، حسين. (2009). مبادئ الإدارة الحديثة: النظريات، العمليات الإدارية، وظائف المنظمة. عمان، الأردن: دار حامد للنشر.

- حسن، راوية. (2004). إدارة الموارد البشرية: رؤية مستقبلية (ط1). الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية.
- حسن، راوية. (2014). القيادة: الماضي، الحاضر، المستقبل (ط1). الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية.
- حضاونة، عاكف لطفي. (2011). إدارة الإبداع والإشكالية في منظمات الأعمال (ط1). عمان، الأردن: دار الحامد للنشر.
- شاويش، مصطفى نجيب. (2005). إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد) (ط3). عمان، الأردن: دار الشروق للنشر.
- السويidan، طارق، والعدلوني، محمد. (2003). خماسية الولاء: كيف تحفز وتبني ولاء العاملين. بيروت، لبنان: دار ابن حزم.
- عبوي، زيد منير. (2008). القيادة ودورها في العملية الإدارية. عمان، الأردن: دار البداية للنشر.
- عبيدات، سهيل أحمد. (2007). القيادة: أساسيات، نظريات، مفاهيم. إربد، الأردن: عالم الكتب الحديث للنشر.
- عساف، عبد المعطي. (2009). مبادئ الإدارة العامة. عمان، الأردن: دار زهران.

- علاق، بشير. (2008). الإدارة الحديثة: نظريات ومفاهيم. عمان، الأردن: دار اليازوري للنشر.
- علاق، بشير. (2010). القيادة الإدارية. عمان، الأردن: البازوي العلمية للنشر.
- غنام، ختام عبد الله علي. (2005). السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية. نابلس، فلسطين: جامعة النجاح الوطنية.
- كلالدة، ظاهر. (1997). الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية. عمان، الأردن: دار زهران للنشر.
- اللوزي، موسى. (2010). التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة. عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- ماهر، أحمد. (2007). إدارة الموارد البشرية (ط1). الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية.
- مرسى، جمال الدين محمد، وإدريس، ثابت محمد عبد الرحمن. (2006). الإدارة الاستراتيجية (ط1). الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية.
- مصطفى، أحمد سيد. (2000). إدارة السلوك التنظيمي (ط1). عمان، الأردن: دار حامد للنشر.

- هيجان، عبد الرحمن أحمد محمد. (1998). الولاء التنظيمي للمدير السعودي.

الرياض، السعودية: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

2. الرسائل الجامعية (ماجستير ودكتوراه)

- البهلال، ماجد بن عبد الرحمن. (د.ت). متطلبات تطبيق القيادة التحويلية في الأجهزة الأمنية: دراسة ميدانية على الضباط العاملين بمديرية الأمن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الحسائي، عبد الله حمد محمد. (2010). أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي.
- العجلة، توفيق عطية توفيق. (2009). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام: دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.
- طوالية، توفيق حامد. (2008). أثر الأنماط القيادية على إدارة الصراع التنظيمي لدى المديرين: دراسة ميدانية على المؤسسات العامة في الأردن (أطروحة دكتوراه غير منشورة). الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، الأردن.
- دباح، نادية. (2012). دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها 2000-2009 (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الجزائر 3، الجزائر.

- رويم، فائزة. (2012). فاعلية الاتصال الإداري في المؤسسات العامة وعلاقته بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للموظفين (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- شافي، فدوى عمرية. (2012). أبعاد كفاءات ومهارات المقاول في تطوير المؤسسة: المقاول الجزائري (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان.
- شامي، صليحة. (2009). المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس.
- عريف، ليندة. (2015). دور التكوين في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى خريجي الجامعات: دراسة مؤسسات صغيرة ومتوسطة (رسالة ماستر غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- ناصر، حسن محمود حسن. (2010). الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.

3. المجلات العلمية (الدوريات)

- بريايوي، كمال. (2013). دور الأنماط القيادية والمتغيرات الشخصية للأفراد في التغيير التنظيمي. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، (4).

- عباس، علي. (2012). تأثير أنماط القيادة الإدارية على عملية صنع قرارات التغيير: دراسة تطبيقية في شركة الكهرباء الوطنية الأردنية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، (1).
- المصري، رفيق محمود. (2008). النمط القيادي السائد لدى رئاسة جامعة الأقصى كما يراه العاملون. مجلة الجامعة الإسلامية، (1).
- ناصر، محمد جودت، والعمرى، غسان. (2011). قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية. مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 27(1).

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية (References)

1. Abdullah, A. (2011). Evaluation of Job Satisfaction and Performance of Employees in Small and Medium Sized Construction Firms in Nigeria .Paper presented at the International Conference on Construction and Project Management, Nigeria.

2. Funmilola, O. F. (2013, March). Impact of job satisfaction dimensions on job performance in a small and medium enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria .Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business.(11)4 ,
3. Griffith, D. (2013) .The effect of organizational culture and leadership style on organizational commitment within SMES in Surinam with job satisfaction as a mediator (Unpublished MBA Thesis). FHR Lim A Po Institute for Social Studies, Maastricht School of Management.

Midocean University

College of Management

Department of Master of Project

Management



Research Title:

"The Impact of Project Managers' Transformational Leadership
Styles on Employee Loyalty in Major Saudi Construction
Companies"

Prepared by:

Salah Mohammad salah Alhusaini

Supervised by:

Dr. Al-Faisal Abdulhamid Mohammed

Dr. Fayez Ali Al-Jarad

Academic Year:

2026