

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:.....
9	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.....
14	2.3. المتغير التابع.....
14	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
15	2.5. الخاتمة.....
16	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
17	3.1. المقدمة.....
17	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
18	3.3. تصميم البحث.....
18	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
19	3.5. طريقة جمع البيانات.....
19	3.6. أنواع البيانات.....

19	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
20	3.8. الخاتمة
21	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
22	4.1. المقدمة
22	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
22	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
23	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
23	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
23	4.6. الخاتمة
24	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
25	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
25	5.2. توصيات الدراسة
25	5.3. الخاتمة
26	قائمة المراجع
27	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.

ونشير 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:

تُعد القيادة الإدارية من الموضوعات الأساسية في علم الإدارة والسلوك التنظيمي، لما لها من تأثير مباشر في توجيه العاملين وتحفيزهم لتحقيق أهداف المنظمة. وقد حظيت القيادة باهتمام واسع في الدراسات الإدارية الحديثة، حيث تسعى المنظمات إلى تبني أنماط قيادية فعالة تساعد في تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز كفاءة الموارد البشرية.

وتشير الأدبيات الإدارية إلى أن أسلوب القيادة الذي يتبعه المدير يؤثر بشكل كبير في سلوك العاملين ومستوى أدائهم الوظيفي. فالقائد لا يقتصر دوره على إصدار الأوامر أو اتخاذ القرارات، بل يتعدى ذلك إلى تحفيز العاملين وتطوير قدراتهم وبناء بيئة عمل إيجابية تشجع على الإبداع والالتزام التنظيمي. (Yukl, 2013)

وفي ظل التنافس المتزايد بين الشركات الهندسية وشركات المقاولات، أصبح من الضروري الاهتمام بأساليب القيادة الإدارية التي تسهم في تحسين أداء العاملين ورفع مستوى الإنتاجية وجودة العمل. وتبرز أهمية دراسة العلاقة بين أنماط القيادة وأداء العاملين في هذا القطاع نظرًا لطبيعة العمل التي تعتمد على العمل الجماعي والتنسيق بين مختلف التخصصات الفنية والإدارية.

وبناءً على ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر أنماط القيادة الإدارية على أداء العاملين في الشركات الهندسية والمقاولات الخاصة بمدينة الرياض، من خلال استعراض أهم المفاهيم والنظريات والدراسات السابقة المرتبطة بمتغيرات الدراسة.

2.2. المتغير المستقل

يشير مفهوم أنماط القيادة الإدارية إلى الأساليب السلوكية التي يستخدمها القائد في توجيه العاملين والتأثير في سلوكهم من أجل تحقيق أهداف المنظمة. وتختلف أنماط القيادة باختلاف شخصية القائد وثقافة المنظمة وطبيعة بيئة العمل، كما يختلف تأثير كل نمط قيادي في أداء العاملين ومستوى رضاهم الوظيفي. (Northouse, 2021)

وقد تناولت العديد من الدراسات الإدارية أنماط القيادة المختلفة، ومن أبرزها القيادة التحويلية والقيادة التبادلية والقيادة الأوتوقراطية والقيادة الديمقراطية، حيث يُعتقد أن لكل نمط من هذه الأنماط تأثيرًا مختلفًا في سلوك العاملين وأدائهم داخل المنظمة.

تُعرف القيادة التحويلية بأنها النمط القيادي الذي يعتمد على إلهام العاملين وتحفيزهم لتحقيق مستويات عالية من الأداء من خلال بناء رؤية مشتركة وتشجيع الابتكار وتطوير القدرات الفردية. ويعمل القائد التحويلي على خلق بيئة عمل محفزة تشجع العاملين على تقديم أفضل ما لديهم لتحقيق أهداف المنظمة. (Bass & Riggio, 2006)

أما القيادة التبادلية فتعتمد على مبدأ التبادل بين القائد والعاملين، حيث يتم تحفيز الموظفين من خلال نظام واضح للمكافآت والحوافز مقابل تحقيق الأهداف المطلوبة. ويُعد هذا النمط من القيادة مناسبًا في البيئات التنظيمية التي تعتمد على وضوح المهام والإجراءات. (Judge & Piccolo, 2004)

في المقابل، تتميز القيادة الأوتوقراطية بمركزية اتخاذ القرار لدى القائد، حيث يحتفظ المدير بسلطة اتخاذ القرارات دون مشاركة العاملين. وعلى الرغم من أن هذا الأسلوب قد يساعد في سرعة اتخاذ القرار في بعض الحالات، إلا أنه قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين إذا تم استخدامه بشكل مفرط. (Yukl, 2013)

أما القيادة الديمقراطية فتعتمد على إشراك العاملين في عملية اتخاذ القرار وتشجيع الحوار وتبادل الآراء بين القائد وأعضاء الفريق. ويسهم هذا الأسلوب في تعزيز روح التعاون بين العاملين وزيادة مستوى الالتزام التنظيمي، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء الوظيفي.

2.3. المتغير التابع

يُعد أداء العاملين من أهم المؤشرات التي تعتمد عليها المنظمات في تقييم مدى نجاحها في تحقيق أهدافها الاستراتيجية. ويشير مفهوم الأداء الوظيفي إلى مستوى كفاءة الموظف في تنفيذ المهام والمسؤوليات الموكلة إليه وفق المعايير المحددة من قبل المنظمة.

ويتأثر أداء العاملين بعدة عوامل تنظيمية وشخصية، من أبرزها أسلوب القيادة المتبع داخل المنظمة، ومستوى التحفيز، ووضوح الأهداف، وبيئة العمل التنظيمية. وتؤكد الدراسات الإدارية أن القائد يلعب دوراً مهماً في تحسين أداء العاملين من خلال توجيههم وتحفيزهم وتوفير الدعم اللازم لإنجاز المهام بكفاءة. (Robbins & Judge, 2019)

ويشمل أداء العاملين عدة أبعاد رئيسية مثل الإنتاجية وجودة العمل والالتزام الوظيفي والمبادرة في العمل. كما يتضمن الأداء القدرة على العمل ضمن فريق وتحمل المسؤولية والالتزام بتعليمات العمل وتحقيق الأهداف التنظيمية.

وفي قطاع الشركات الهندسية وشركات المقاولات، يكتسب أداء العاملين أهمية خاصة نظراً لطبيعة العمل التي تتطلب دقة عالية في التنفيذ والتنسيق بين مختلف التخصصات الفنية والإدارية. ولذلك فإن تحسين أداء العاملين في هذا القطاع يسهم بشكل مباشر في نجاح المشاريع وتحقيق رضا العملاء.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تشير العديد من الدراسات إلى وجود علاقة وثيقة بين أنماط القيادة الإدارية ومستوى أداء العاملين داخل المنظمات. حيث يؤثر أسلوب القيادة في مستوى التحفيز والرضا الوظيفي لدى العاملين، الأمر الذي ينعكس بدوره على مستوى أدائهم وإنتاجيتهم.

وقد أظهرت بعض الدراسات أن القيادة التحويلية ترتبط بشكل إيجابي بأداء العاملين، حيث تسهم في تعزيز الثقة بين القائد والعاملين وتشجيعهم على تحقيق مستويات عالية من الأداء. (Judge & Piccolo, 2004)

كما تشير بعض الدراسات إلى أن القيادة الديمقراطية تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز مشاركة العاملين في اتخاذ القرار، مما يؤدي إلى زيادة مستوى الالتزام التنظيمي وتحسين الأداء الوظيفي.

وفي المقابل، قد يؤدي الاعتماد المفرط على القيادة الأوتوقراطية إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، مما قد يؤثر سلباً على أدائهم على المدى الطويل.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن اختيار النمط القيادي المناسب يعد عاملاً مهماً في تحسين أداء العاملين وتعزيز كفاءة العمل داخل المنظمات.

2.5. الخاتمة

يتضح من خلال استعراض الأدبيات والدراسات السابقة أن القيادة الإدارية تمثل عنصرًا أساسيًا في نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها. كما تشير العديد من الدراسات إلى أن أسلوب القيادة الذي يتبعه المدير يؤثر بشكل مباشر في سلوك العاملين ومستوى أدائهم الوظيفي.

وقد تناول هذا الفصل المفاهيم النظرية المرتبطة بمتغيرات الدراسة، حيث تم استعراض مفهوم أنماط القيادة الإدارية وأهم أنماطها، بالإضافة إلى مفهوم أداء العاملين وأبعاده المختلفة. كما تم توضيح العلاقة بين أنماط القيادة وأداء العاملين في ضوء الدراسات السابقة.

ويمثل هذا الإطار النظري الأساس الذي تعتمد عليه الدراسة في تحليل العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية وأداء العاملين في الشركات الهندسية والمقاولات الخاصة 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.