

دور القيادة الإدارية في تعزيز كفاءة فرق العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع الكبرى في
المملكة العربية السعودية

اسم الطالب
أثير حسن الجبيري

الرقم الجامعي
232002234

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

2026

جدول المحتويات

1.	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	3
1.1.	المقدمة.....	4
1.2.	مشكلة الدراسة.....	5
1.2.1.	فجوات على المستوى النظري:.....	5
1.2.2.	فجوات على المستوى التطبيقي:.....	6
1.3.	أهمية الدراسة.....	6
1.3.1.	على المستوى النظري:.....	6
1.3.2.	على المستوى التطبيقي:.....	7
1.4.	أسئلة الدراسة:.....	7
1.5.	أهداف الدراسة:.....	8
1.6.	فرضيات الدراسة.....	8
1.7.	نموذج الدراسة.....	9
1.8.	منهجية الدراسة.....	10
1.9.	الدراسة الميدانية.....	11
1.10.	مخطط المشروع المقترح.....	14
2.	الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....	16
2.1.	المقدمة:.....	17
2.2.	المتغيرات المستقلة:.....	18
2.3.	المتغير التابع:.....	19
2.4.	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:.....	19
2.5.	الخاتمة:.....	20
	المراجع:.....	22

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

تشكل القيادة الإدارية من الركائز الأساسية التي تحدد نجاح المؤسسات والمشاريع الكبرى في بيئة الأعمال الحديثة، حيث تمثل القوة الدافعة وراء تنظيم الموارد البشرية، وتوجيه فرق العمل نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية. في ظل التغيرات الاقتصادية والتقنية السريعة التي تشهدها المملكة العربية السعودية، باتت الحاجة ماسة لتطوير أساليب القيادة الإدارية بما يضمن الاستفادة المثلى من الكفاءات البشرية وتحقيق مستويات عالية من الإنتاجية والكفاءة التشغيلية. إن الإدارة الفعالة للفرق لا تقتصر على إصدار التعليمات وتنظيم المهام، بل تتطلب قدرة القائد على تحفيز أعضاء الفريق، وخلق بيئة عمل تشجع على الابتكار والمبادرة، وتعزز من روح التعاون والتكامل بين مختلف مستويات الفريق (الرحمن، 2019).

تتسم المشاريع الكبرى، سواء كانت في مجالات البنية التحتية، الطاقة، أو القطاع التكنولوجي، بطابعها المعقد والمتعدد الأبعاد، مما يجعل من القيادة الإدارية عنصراً محورياً في تحقيق النجاح الاستراتيجي لهذه المشاريع. فالقادة الإداريون لا يقتصر دورهم على الإشراف على العمليات اليومية، بل يمتد ليشمل التخطيط الاستراتيجي، اتخاذ القرارات الحاسمة، وإدارة المخاطر المحتملة، بالإضافة إلى تعزيز روح الانتماء والولاء المؤسسي بين أعضاء فرق العمل. ويظهر جلياً أن الكفاءة العالية للفرق العاملة تتأثر بشكل مباشر بمدى قدرة القيادة على توجيه الموارد البشرية نحو الأهداف المشتركة، وتوفير الدعم اللازم لإزالة العقبات التي قد تعيق سير العمل (عبدالحكيم، 2025).

في السياق السعودي، تحرص القيادة الرشيدة على تبني أفضل الممارسات الإدارية وتعزيز ثقافة التميز المؤسسي، بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030، والتي تسعى إلى تطوير القدرات البشرية، وتحقيق تنمية مستدامة عبر المشاريع الكبرى في مختلف القطاعات. وبالتالي، يمثل فهم دور القيادة الإدارية في تعزيز كفاءة فرق العمل أداة أساسية لضمان تحقيق هذه المشاريع لأهدافها الاستراتيجية، وتحقيق قيمة مضافة للاقتصاد الوطني. كما يشير عدد من الدراسات الحديثة إلى أن هناك علاقة طردية بين أساليب القيادة الفعالة وارتفاع مستوى الأداء المؤسسي، مما يجعل البحث في هذا المجال ذا أهمية علمية وعملية كبيرة (الأكلبي، 2018).

إن هذه الدراسة تسعى إلى استكشاف الأبعاد المختلفة للقيادة الإدارية ودورها في تعزيز كفاءة فرق العمل ضمن المشاريع الكبرى في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على كيفية تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتجاوز التحديات التي تواجه فرق العمل في بيئة ديناميكية ومتغيرة، مما يساهم في تقديم توصيات عملية لتعزيز الأداء المؤسسي والقيادي.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه المشاريع الكبرى في المملكة العربية السعودية تحديات متعددة تتعلق بإدارة الموارد البشرية وضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية، الأمر الذي يضع القيادة الإدارية في موقع مركزي لضمان فاعلية فرق العمل وكفاءتها. على الرغم من الأهمية الكبيرة للقيادة الإدارية في تعزيز أداء الفرق، إلا أن الدراسات السابقة تشير إلى وجود بعض الثغرات على المستويين النظري والتطبيقي، والتي تحد من قدرتنا على فهم العلاقة بين أساليب القيادة الإدارية وكفاءة فرق العمل في سياق المشاريع الكبرى بشكل دقيق (Alyamani, 2025).

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

على المستوى النظري، تبرز عدة فجوات في الدراسات السابقة حول القيادة الإدارية وفعاليتها فرق العمل. أولاً، كثير من الدراسات ركزت على مفاهيم القيادة التقليدية دون مواكبة التطورات الحديثة في أساليب الإدارة والتقنيات المستخدمة في قيادة المشاريع الكبرى، مثل القيادة التحويلية، أو القيادة الاستراتيجية المعاصرة. ثانياً، هناك نقص واضح في الدراسات التي تربط بين القيادة الإدارية والأداء الاستراتيجي للمشاريع الكبرى ضمن سياق المملكة العربية السعودية، حيث غالباً ما تكون الدراسات مستندة إلى بيانات غربية، مما يقلل من إمكانية تعميم النتائج على الواقع السعودي. ثالثاً، هناك ضعف في تطوير نماذج شاملة تفسر كيفية تأثير أساليب القيادة المختلفة على ديناميات العمل داخل الفرق، بما يشمل العوامل النفسية والاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر على كفاءة الفريق. هذه الفجوات تشير إلى الحاجة إلى دراسة أكثر شمولية تتناول العلاقة بين القيادة الإدارية وكفاءة فرق العمل في إطار بيئة محلية تتميز بخصائصها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (Ceresia, 2025).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

على المستوى التطبيقي، تواجه المؤسسات والمشاريع الكبرى في المملكة تحديات عملية تتعلق بتطبيق المبادئ القيادية بشكل فعال. من أبرز هذه التحديات، عدم وضوح الأدوار القيادية وتوزيع المسؤوليات بين أعضاء الفريق، مما يؤدي أحياناً إلى ضعف التنسيق وانخفاض الإنتاجية. كما أن هناك نقصاً في أدوات القياس والتقييم الفعالة التي تتيح قياس كفاءة الفرق وربطها مباشرة بأساليب القيادة المستخدمة. بالإضافة إلى ذلك، غالباً ما تواجه المؤسسات مقاومة للتغيير عند تطبيق أساليب قيادة جديدة أو تطوير الهيكل التنظيمي، وهو ما يحد من قدرة القادة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع. هذه الفجوات التطبيقية تستدعي دراسة ميدانية دقيقة لتحديد العوامل المؤثرة على كفاءة فرق العمل وكيفية تعزيزها من خلال القيادة الإدارية المناسبة، بما يساهم في رفع مستوى الأداء المؤسسي وتحقيق أهداف المشاريع الكبرى بفاعلية (Flores، 2023).

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها على المستوى النظري من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين القيادة الإدارية وكفاءة فرق العمل في سياق المشاريع الكبرى، وهو موضوع ما زال يشهد بعض الثغرات في الأدبيات العلمية الحديثة. إذ تساهم الدراسة في إثراء المعرفة الأكاديمية عبر تقديم رؤية شاملة ومحدثة حول أساليب القيادة المختلفة وتأثيرها على الأداء المؤسسي، بما في ذلك القيادة التحويلية، والقيادة الاستراتيجية، والقيادة التشاركية. كما تركز الدراسة على تطوير إطار نظري متكامل يربط بين القيادة الإدارية وفاعلية فرق العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية، مع الأخذ في الاعتبار الخصوصيات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمملكة العربية السعودية. هذا الإطار النظري لا يساهم فقط في سد الثغرات المعرفية في الدراسات السابقة، بل يوفر قاعدة علمية يمكن استخدامها في البحث المستقبلي، ويعزز الفهم العميق للعوامل التي ترفع مستوى الأداء التنظيمي وتحسن ديناميكيات فرق العمل داخل المشاريع الكبرى (Ćwiakła، 2025).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أما على المستوى التطبيقي، فإن أهمية الدراسة تتجلى في تقديم توصيات عملية يمكن للقادة والمديرين في المشاريع الكبرى الاستفادة منها لتحسين كفاءة فرق العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بكفاءة وفعالية أكبر. إذ تساعد الدراسة المؤسسات في التعرف على أساليب القيادة الإدارية الأكثر تأثيراً على تحفيز الفرق، وتعزيز التعاون، ورفع مستوى الالتزام بالمشاريع الكبرى، خاصة في ظل التحديات المتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال في المملكة العربية السعودية. كما تساهم الدراسة في تطوير أدوات عملية لتقييم الأداء المؤسسي وربط نتائج فرق العمل بأساليب القيادة المتبعة، مما يتيح للقادة اتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة لتعظيم النتائج وتحقيق القيمة المضافة. بالإضافة إلى ذلك، تساعد النتائج على تعزيز قدرة المؤسسات على التكيف مع التغيرات، وإدارة المخاطر بشكل أكثر فعالية، وتوفير بيئة عمل تشجع على الابتكار والمبادرة، وهو ما ينعكس مباشرة على نجاح المشاريع الكبرى وتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 (Basiru، 2023).

1.4. أسئلة الدراسة:

👉 السؤال الرئيسي:

- كيف تسهم القيادة الإدارية في تعزيز كفاءة فرق العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع الكبرى في المملكة العربية السعودية؟

👉 الأسئلة الفرعية:

1. ما هي أساليب القيادة الإدارية المتبعة في المشاريع الكبرى بالمملكة العربية السعودية، وما مدى تأثيرها على أداء فرق العمل؟
2. كيف تؤثر القيادة الإدارية على مستوى التعاون والتنسيق بين أعضاء فرق العمل في المشاريع الكبرى؟
3. ما العلاقة بين أساليب القيادة الإدارية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع الكبرى؟
4. ما العوامل التنظيمية والبيئية التي تعيق أو تعزز فاعلية القيادة الإدارية في إدارة فرق العمل؟

5. كيف يمكن تطوير أساليب القيادة الإدارية بما يرفع كفاءة فرق العمل ويحقق أهداف المشاريع الكبرى بكفاءة أعلى؟

1.5. أهداف الدراسة:

👉 الهدف الرئيسي:

- تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف دور القيادة الإدارية في تعزيز كفاءة فرق العمل وضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع الكبرى في المملكة العربية السعودية.

👉 الأهداف الفرعية:

1. تحديد أساليب القيادة الإدارية المتبعة في المشاريع الكبرى بالمملكة العربية السعودية وتحليل أثرها على أداء فرق العمل.
2. دراسة تأثير القيادة الإدارية على مستوى التعاون والتنسيق بين أعضاء فرق العمل في المشاريع الكبرى.
3. تحليل العلاقة بين أساليب القيادة الإدارية ونجاح تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع الكبرى.
4. الكشف عن العوامل التنظيمية والبيئية التي قد تعيق أو تدعم فاعلية القيادة الإدارية في إدارة فرق العمل.
5. تقديم توصيات عملية لتطوير أساليب القيادة الإدارية بما يسهم في رفع كفاءة فرق العمل وتحقيق نتائج استراتيجية أفضل للمشاريع الكبرى.

1.6. فرضيات الدراسة

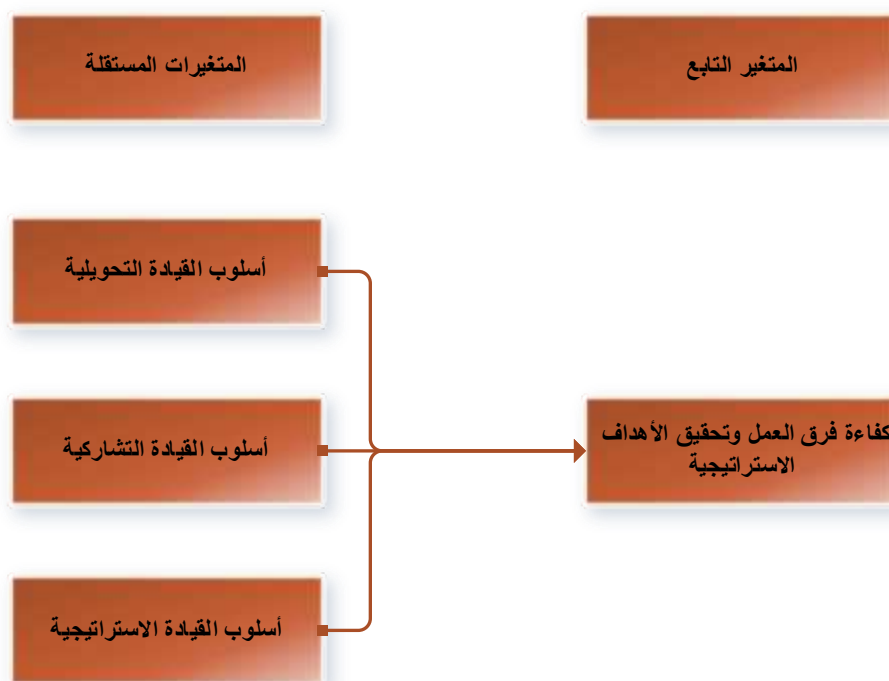
👉 الفرضية الرئيسية

- تتمثل الفرضية الرئيسية لهذه الدراسة في أن القيادة الإدارية الفعالة تساهم بشكل إيجابي في تعزيز كفاءة فرق العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع الكبرى في المملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية:

1. هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أساليب القيادة الإدارية الفعّالة ومستوى أداء فرق العمل في المشاريع الكبرى.
2. تسهم القيادة الإدارية في تعزيز مستوى التعاون والتنسيق بين أعضاء فرق العمل، مما يرفع كفاءة العمل الجماعي.
3. وجود القيادة الإدارية الفعّالة مرتبط بتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع الكبرى بنسبة أعلى.
4. العوامل التنظيمية والبيئية تلعب دوراً مؤثراً في قوة العلاقة بين القيادة الإدارية وكفاءة فرق العمل.
5. تطوير أساليب القيادة الإدارية يؤدي إلى تحسين الأداء العام لفرق العمل وزيادة فرص نجاح المشاريع الكبرى في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

1.7. نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحث

1.8. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهجية الكمية كأساس لجمع البيانات وتحليلها، نظرًا لقدرتها على قياس العلاقات بين المتغيرات المختلفة بشكل موضوعي ودقيق. وتتميز المنهجية الكمية بإمكانية اختبار الفرضيات بشكل إحصائي، وتقديم نتائج قابلة للتعميم ضمن إطار المجتمع المستهدف، مما يجعلها مناسبة لدراسة تأثير القيادة الإدارية على كفاءة فرق العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية في المشاريع الكبرى بالمملكة العربية السعودية. تهدف المنهجية إلى تقديم قاعدة بيانات علمية دقيقة تساعد على تحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة (أساليب القيادة التحويلية، التشاركية، والاستراتيجية) والمتغير التابع (كفاءة فرق العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية).

- مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع الدراسة من القيادات الإدارية وأعضاء فرق العمل في المشاريع الكبرى بالمملكة العربية السعودية، مثل مشاريع البنية التحتية والطاقة والتقنية. وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية لضمان تمثيل جميع المستويات الإدارية والفئات الوظيفية داخل المشروع. تم تحديد حجم العينة بناءً على المعايير الإحصائية لتحقيق مستوى دقة عالٍ وضمان قدرة الدراسة على تعميم النتائج على المجتمع الأصلي. تتيح هذه الطريقة للباحثين دراسة أنماط القيادة المختلفة وتأثيرها على الأداء الفردي والجماعي ضمن بيئة المشاريع الكبرى.

- أدوات جمع البيانات

تعتمد الدراسة على استبيان قياسي مصمم خصيصًا لقياس متغيرات البحث، حيث يحتوي على مجموعة من الأسئلة المصنفة وفق المتغيرات المستقلة والتابعة. تم استخدام مقياس ليكرت بخمس نقاط (من 1 = أبدًا إلى 5 = دائمًا) لتقييم مستوى القيادة وكفاءة فرق العمل. كما تم تصميم الاستبيان ليغطي الأبعاد المختلفة لكل أسلوب قيادة، مثل التحفيز والابتكار والقدرة على اتخاذ القرارات والتخطيط الاستراتيجي. ولضمان مصداقية الأداة وثباتها، تم إجراء اختبار الصدق والثبات الإحصائي (مثل معامل كرونباخ ألفا) قبل تطبيقها على العينة الرئيسة.

- طريقة تحليل البيانات

تعتمد الدراسة على التحليل الإحصائي الكمي لاختبار الفرضيات المقررة. وتشمل هذه التحليلات:

1. التحليل الوصفي لتحديد الخصائص الأساسية للعينة وفهم توزيع البيانات، مثل المتوسطات والانحراف المعياري.
2. اختبار العلاقة بين المتغيرات باستخدام معامل الارتباط للتحقق من وجود علاقة بين أساليب القيادة وكفاءة فرق العمل.

3. التحليل التنبؤي من خلال الانحدار الخطي المتعدد لتقدير مدى تأثير كل أسلوب قيادة على المتغير التابع.
4. اختبار الفرضيات لتحديد دلالة العلاقات بين المتغيرات على المستوى الإحصائي. ($p\text{-value} \leq 0.05$)

- مبررات اختيار المنهجية الكمية

تم اختيار المنهجية الكمية لعدة أسباب رئيسية:

1. القدرة على قياس العلاقة بين المتغيرات بدقة وإجراء التحليل الإحصائي.
2. توفير نتائج قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة، مما يدعم صفة الموضوعية العلمية.
3. إمكانية اختبار الفرضيات المقررة مسبقًا بطريقة علمية ومنهجية، بما يعزز مصداقية البحث.
4. سهولة تجميع البيانات من عدد كبير من المشاركين في المشاريع الكبرى، مما يوفر قاعدة بيانات شاملة.

1.9. الدراسة الميدانية

تمثل الدراسة الميدانية المرحلة العملية لهذه الدراسة، وهي تهدف إلى جمع بيانات دقيقة ومباشرة من المجتمع المستهدف لفهم تأثير القيادة الإدارية على كفاءة فرق العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية في المشاريع الكبرى بالمملكة العربية السعودية. وتعتمد هذه الدراسة على منهجية كمية دقيقة، مما يتيح للباحثين قياس العلاقة بين المتغيرات بشكل موضوعي، واختبار الفرضيات المقررة مسبقًا باستخدام أدوات تحليل إحصائية متقدمة. ومن خلال الدراسة الميدانية، يمكن الوصول إلى فهم عملي للعوامل التي تؤثر على أداء فرق العمل ومدى فاعلية أساليب القيادة المختلفة في بيئة المشاريع الكبرى، وهو ما يساهم في تقديم توصيات قابلة للتطبيق في الواقع العملي.

- تصميم الدراسة الميدانية

تم تصميم الدراسة الميدانية بطريقة منهجية تضمن تمثيل مجتمع البحث بشكل شامل، حيث تم تحديد القادة الإداريين وأعضاء فرق العمل في المشاريع الكبرى كمجتمع للدراسة. ويتميز هذا المجتمع بتنوعه في المستويات الإدارية والفئات الوظيفية، الأمر الذي يعكس طبيعة المشاريع الكبرى التي تشمل مختلف التخصصات والوظائف. ولضمان دقة النتائج وشمولية العينة، تم استخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية، مما مكن الباحث من اختيار المشاركين بطريقة موضوعية تضمن تمثيل جميع المستويات الوظيفية والإدارية، وبالتالي تعزز من موثوقية النتائج وقابليتها للتعميم على باقي المشاريع الكبرى في المملكة.

- أدوات جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على استبيان مهيكّل كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميمه لقياس المتغيرات المستقلة والمتغير التابع بدقة. وشمل الاستبيان مجموعة من الأسئلة المغلقة، مرتبة وفق أساليب القيادة الإدارية الثلاثة (التحويلية، التشاركية، الاستراتيجية) وكفاءة فرق العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. وتم استخدام مقياس ليكرت بخمس نقاط لتقييم إجابات المشاركين، ما يسمح بقياس درجة التوافق أو الاختلاف بين أساليب القيادة ومستوى أداء الفرق. ولضمان دقة البيانات وموثوقيتها، تم اختبار صدق الأداة وثباتها الإحصائي باستخدام معامل كرونباخ ألفا، قبل البدء بتطبيقها على العينة الرئيسة.

- إجراءات جمع البيانات

شملت إجراءات جمع البيانات الميدانية التواصل المباشر مع الإدارات العليا للمشاريع الكبرى للحصول على موافقة رسمية على مشاركة موظفيهم في الدراسة، مع الالتزام الكامل بسرية البيانات وعدم الإفصاح عن هوية المشاركين. وبعد ذلك، تم توزيع الاستبيانات على أعضاء العينة المستهدفة، مع تقديم شرح تفصيلي حول كيفية الإجابة على الأسئلة وأهمية المشاركة الصادقة والموضوعية. وقد تم متابعة عملية جمع الاستبيانات بشكل دوري لضمان تحقيق معدل استجابة مرتفع وتجنب البيانات الناقصة، وهو ما ساهم في الحصول على قاعدة بيانات كاملة وقابلة للتحليل الإحصائي بدقة.

- معالجة البيانات وتحليلها

بعد جمع الاستبيانات، تم إدخال البيانات إلى برنامج التحليل الإحصائي لمعالجتها بشكل منهجي. وقد شمل التحليل استخدام الأساليب الوصفية لفهم خصائص العينة وتوزيع البيانات، وقياس المتوسطات والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى اختبارات الارتباط والانحدار الخطي المتعدد لتحديد مدى تأثير كل أسلوب قيادة على المتغير التابع، والتحقق من صحة الفرضيات المقررة. كما تم إجراء اختبارات الدلالة الإحصائية لضمان أن النتائج تعكس علاقة حقيقية بين المتغيرات، وليس مجرد مصادفة. وقد ساعد هذا التحليل على تقديم استنتاجات دقيقة وموضوعية، تسهم في تطوير فهم علمي متكامل لدور القيادة الإدارية في تعزيز كفاءة فرق العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع الكبرى.

- أهمية الدراسة الميدانية

تبرز أهمية الدراسة الميدانية في قدرتها على توفير بيانات واقعية وعملية حول أساليب القيادة الإدارية وتأثيرها على أداء فرق العمل. فهي لا تكتفي بتقديم إطار نظري، بل تمنح الباحث رؤية مباشرة لكيفية تطبيق القيادة الفعالة في بيئة المشاريع الكبرى بالمملكة، وتكشف عن نقاط القوة والضعف في أساليب القيادة المختلفة. كما تتيح هذه البيانات إمكانية تقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ، بهدف رفع كفاءة فرق العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع الكبرى بشكل أكثر فعالية، وهو ما يعزز قيمة البحث من الناحيتين العلمية والتطبيقية.

1.10. مخطط المشروع المقترح

(م)	المرحلة	النشاط / المهمة	المدة الزمنية	النتائج المتوقعة
1	اختيار موضوع البحث	تحديد مشكلة البحث وصياغة أهداف الدراسة بدقة	أسبوعان	وضوح موضوع الدراسة وتحديد الأهداف الرئيسية بدقة
2	مراجعة الأدبيات	تحليل الدراسات السابقة والأبحاث المتعلقة بالموضوع	3 أسابيع	تأسيس قاعدة معرفية قوية وتحديد الفجوات البحثية
3	بناء الإطار النظري	تطوير النموذج المفاهيمي وتحديد الفرضيات والمتغيرات الأساسية	أسبوعان	إعداد إطار نظري متكامل يدعم توجهات البحث
4	تصميم أدوات البحث	إعداد استمارة جمع البيانات ومراجعتها من قبل الخبراء	أسبوعان	استمارة دقيقة وموثوقة لجمع المعلومات
5	اختبار الأداة	إجراء اختبار أولي للاستبانة للتحقق من جودتها	أسبوع	التأكد من وضوح الأسئلة وصلاحيّة الأداة لجمع البيانات
6	جمع البيانات	توزيع الاستبانة على العينة المستهدفة وجمعها	3 أسابيع	الحصول على بيانات ميدانية شاملة وجاهزة للتحليل
7	معالجة البيانات	تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية مثل SPSS	أسبوعان	نتائج كمية واضحة تدعم أو تدحض الفرضيات
8	مناقشة النتائج	تفسير النتائج وربطها بالأطر النظرية والتطبيقية	أسبوع	فهم عميق لتأثير المتغيرات وتقييم الأثر الحقيقي
9	إعداد التوصيات	صياغة توصيات عملية مبنية على نتائج الدراسة	أسبوع	اقتراح حلول قابلة للتطبيق لتحسين جودة الخدمات
10	كتابة التقرير النهائي	إعداد التقرير العلمي الشامل لكافة مراحل البحث	أسبوعان	تقرير متكامل يعكس كافة مراحل البحث ونتائجه
11	مراجعة وتدقيق	تدقيق محتوى التقرير لغوياً وعلمياً	أسبوع	تقرير نهائي خالٍ من الأخطاء وجاهز للتسليم

12	تقديم الدراسة	عرض ومناقشة الدراسة أمام اللجنة أو الجهات المختصة	حسب الجدول	الحصول على تقييم شامل وتعزيز النتائج النهائية
----	---------------	--	------------	--

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يشكل الفصل الثاني من هذه الدراسة مرحلة محورية تهدف إلى تقديم الإطار النظري الذي يدعم فهم دور القيادة الإدارية في تعزيز كفاءة فرق العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع الكبرى في المملكة العربية السعودية. ويتركز هذا الفصل على دراسة المتغيرات البحثية وعلاقاتها ببعضها البعض، حيث سيتناول بشكل مفصل المتغيرات التابعة والمستقلة، مع توضيح كيفية تفاعلها وتأثيرها المتبادل في سياق بيئة العمل بالمشاريع الكبرى.

ويهدف هذا الفصل إلى بناء أساس معرفي متين يمكن الاستناد إليه لفهم ديناميكيات القيادة الإدارية وفاعلية فرق العمل، دون التطرق في هذه المقدمة إلى التفاصيل الدقيقة للمتغيرات أو محتوى كل منها، وإنما سيتم شرح ذلك بشكل شامل لاحقاً في الفصل، مع توضيح الأبعاد النظرية لكل متغير، والأساليب التي تؤثر في الأداء الجماعي والقدرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

تكتسب أهمية هذا الفصل من كونه يوفر الإطار العلمي الذي يسمح بتفسير النتائج التي ستُستخلص لاحقاً من الدراسة الميدانية. فهو يعزز القدرة على ربط الملاحظات العملية بالأسس النظرية، ويدعم قدرة الباحث على فهم كيفية تأثير القيادة الإدارية على مستوى كفاءة فرق العمل وتحقيق أهداف المشاريع الكبرى بشكل أكثر دقة وموضوعية. كما يساهم هذا الفصل في تقديم مرجع أكاديمي متكامل يمكن للباحثين الآخرين الاستفادة منه في دراسات مستقبلية، إذ يوضح أساسيات العلاقة بين المتغيرات، ويوفر سياقاً علمياً يفسر كيفية تفاعل القيادة مع فرق العمل لتحقيق النتائج المرجوة في المشاريع الكبيرة والمعقدة. يمثل الفصل الثاني جزءاً أساسياً من البناء المعرفي للدراسة، حيث يمهد الطريق لفهم العوامل المؤثرة على الأداء المؤسسي، ويوضح الإطار النظري الذي سيُعتمد عليه لاحقاً في تحليل البيانات الميدانية وتفسير النتائج بطريقة علمية دقيقة، مما يعزز قيمة الدراسة من الناحيتين النظرية والتطبيقية.

2.2. المتغيرات المستقلة:

- المتغير المستقل الأول: أسلوب القيادة التحويلية

القيادة التحويلية تركز على إلهام أعضاء الفريق وتحفيزهم للارتقاء بمستوى أدائهم وتطوير قدراتهم الذاتية. يعتمد هذا الأسلوب على رؤية واضحة، وقدرة القائد على التواصل بفعالية، وتحفيز الأعضاء للابتكار والمبادرة. في سياق المشاريع الكبرى بالمملكة العربية السعودية، يساعد هذا الأسلوب على تعزيز روح الانتماء والمبادرة لدى الفرق، ويخلق بيئة عمل محفزة تتسم بالمرونة والقدرة على مواجهة التحديات. تؤثر القيادة التحويلية بشكل مباشر على المتغير التابع من خلال رفع مستوى كفاءة فرق العمل وتحسين القدرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية عبر تشجيع التفكير الإبداعي والمشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات (Gupta، 2024).

- المتغير المستقل الثاني: أسلوب القيادة التشاركية

تعتمد القيادة التشاركية على إشراك أعضاء الفريق في اتخاذ القرارات وتوزيع المسؤوليات بشكل يضمن مشاركة الجميع في العملية التنظيمية. يعزز هذا الأسلوب مستوى الثقة بين أعضاء الفريق والقائد، ويحفز التعاون والتنسيق بينهم. في المشاريع الكبرى، يساهم هذا النوع من القيادة في تعزيز الفاعلية التنظيمية وتقليل الأخطاء، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية بكفاءة أعلى. العلاقة بين القيادة التشاركية والمتغير التابع واضحة من خلال زيادة رضا الموظفين، تحفيزهم على الأداء، وتعزيز التزامهم بتحقيق الأهداف الجماعية للمشروع (Abolnasser، 2023).

- المتغير المستقل الثالث: أسلوب القيادة الاستراتيجية

القيادة الاستراتيجية تهدف إلى توجيه فرق العمل وفق رؤية طويلة الأمد، مع التركيز على التخطيط، إدارة المخاطر، وتحديد الأولويات بما يحقق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. هذا الأسلوب ضروري في المشاريع الكبرى التي تتميز بالتعقيد ووجود مستويات متعددة من التنسيق والتخطيط. تؤثر القيادة الاستراتيجية على المتغير التابع عبر ضمان توافق أداء الفرق مع أهداف المشروع الكلية، وتوفير إطار عمل واضح يحدد الأدوار والمسؤوليات ويعزز من كفاءة استخدام الموارد لتحقيق النتائج المرجوة (Jun، 2023).

2.3. المتغير التابع:

- كفاءة فرق العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية

يمثل المتغير التابع جوهر الدراسة، ويشير إلى قدرة فرق العمل في المشاريع الكبرى على تحقيق النتائج المرجوة بكفاءة عالية وفق الأهداف الاستراتيجية المخطط لها. ويشمل هذا المتغير عدة مؤشرات مثل جودة الأداء، الالتزام بالمواعيد الزمنية، مستوى التعاون بين أعضاء الفريق، الابتكار في تنفيذ المهام، ونجاح المشاريع في تحقيق رؤيتها الاستراتيجية. ويعكس هذا المتغير مدى فعالية القيادة الإدارية في توجيه فرق العمل وتحفيزها، حيث تشير الدراسات إلى أن الفرق ذات الأداء العالي غالباً ما تتسم بقيادة إدارية داعمة وواضحة الأهداف، قادرة على تحفيز الأعضاء وتوزيع المهام بفاعلية (Chikezie، 2024).

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

تتفاعل المتغيرات المستقلة الثلاثة مع المتغير التابع بشكل تكاملي، حيث تعمل أساليب القيادة التحويلية، التشاركية، والاستراتيجية على تعزيز كفاءة فرق العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع الكبرى. فبينما تركز القيادة التحويلية على تحفيز الأفراد ورفع مستوى الابتكار، تعمل القيادة التشاركية على تعزيز التعاون والانتماء داخل الفريق، أما القيادة الاستراتيجية فتوفر التوجيه العام والتخطيط المنهجي لضمان تحقيق النتائج الاستراتيجية. ومن خلال دمج هذه الأساليب، يمكن للقائد الإداري تحقيق توازن بين التحفيز الفردي والتنسيق الجماعي والتخطيط الاستراتيجي، مما ينعكس إيجابياً على أداء فرق العمل ونجاح المشاريع الكبرى في تحقيق أهدافها.

2.5. الخاتمة:

يختتم الفصل الثاني من هذه الدراسة بالإشارة إلى الدور المحوري الذي يلعبه الإطار النظري في فهم طبيعة العلاقة بين القيادة الإدارية وكفاءة فرق العمل في المشاريع الكبرى بالمملكة العربية السعودية. وقد ركز الفصل على استعراض المتغيرات البحثية الأساسية وعلاقتها ببعضها البعض بطريقة منهجية وعلمية، حيث تم تقديم أساس شامل لفهم كيفية تفاعل المتغيرات المستقلة مع المتغير التابع. ورغم أن هذا الفصل لم يتناول تفاصيل المتغيرات بشكل محدد، إلا أنه قدّم تصوّرًا شاملاً للإطار النظري الذي سيشكل قاعدة قوية للفصول اللاحقة التي ستتناول الدراسة الميدانية وتحليل البيانات.

أهمية الفصل الثاني تكمن في أنه يوفر الفهم النظري الضروري الذي يمكّن الباحث من تفسير العلاقة بين القيادة الإدارية وأداء فرق العمل بشكل دقيق. إذ يساهم في توضيح كيفية تأثير أساليب القيادة المختلفة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع الكبرى، مع التركيز على الدور التكميلي بين المتغيرات المختلفة في رفع كفاءة فرق العمل. ومن خلال تحديد المتغيرات التابعة والمستقلة وعلاقتها المتبادلة، أصبح بالإمكان صياغة فرضيات واضحة وقابلة للاختبار، مما يعزز القدرة على تفسير النتائج الميدانية في ضوء الأسس النظرية، ويضمن توثيق علاقة السبب والتأثير بين القيادة وكفاءة فرق العمل بطريقة علمية وموضوعية.

كما يوفر الفصل الثاني إطارًا يمكن الاعتماد عليه لفهم أبعاد الأداء المؤسسي في المشاريع الكبرى، من حيث جودة الإنجاز، مستوى التعاون بين أعضاء الفريق، الابتكار في تنفيذ المهام، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. ويتيح هذا الإطار للباحثين إمكانية التعرف على العوامل التي تدعم أو تعيق فاعلية القيادة الإدارية في بيئات المشاريع الكبرى، مما يجعل النتائج الميدانية المستقبلية أكثر وضوحًا ودقة. ومن هذا المنطلق، فإن الفصل الثاني لا يقتصر على الجانب النظري فحسب، بل يمثل جسرًا أساسيًا بين المفاهيم الأكاديمية والتطبيق العملي، ويساعد في تقديم توصيات علمية دقيقة قابلة للتطبيق في الواقع المؤسسي للمشاريع الكبرى بالمملكة العربية السعودية.

يشكل الفصل الثاني حجر الأساس للدراسة، حيث أتاح للباحث بناء رؤية متكاملة لفهم العلاقات النظرية بين المتغيرات البحثية، بما يمكن من الانتقال بسلاسة إلى الفصول الميدانية التالية. ويضمن هذا الفصل أن تكون التحليلات الميدانية والنتائج اللاحقة مبنية على أساس علمي رصين، قادر على تقديم رؤى دقيقة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز كفاءة فرق

العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع الكبرى، وهو ما يعكس القيمة العلمية والتطبيقية لهذه الدراسة على حد سواء.

المراجع:

- المراجع العربية

- الأكلبي, ع. ش. (2018). دور القيادة الاستراتيجية في دعم الأداء المؤسسي . Retrieved from https://journals.ekb.eg/article_128829_0.html
- الرحمن, أ. ع. (2019). أثر القيادة التحويلية على نجاح تنفيذ الاستراتيجية – دراسة تطبيقية على الأكاديمية العربية للعلوم الإدارية و المالية و المصرفية . Retrieved from https://jsj.journals.ekb.eg/article_230955.html
- عبدالحكيم, ف. ج. (2025). جدارات القيادة الاستراتيجية وتحقيق الميزة التنافسية للجامعات . Retrieved from https://ssj.journals.ekb.eg/article_462238.html

- المراجع الأجنبية

- Abolnasser, M. S. (2023). Transformational Leadership, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being among Hotel Employees after the Height of the COVID-19 Pandemic: A Serial Mediation Model. Retrieved from <https://www.mdpi.com/1660-4601/20/4/3609>
- Alyamani, K. A. (2025). Transforming Saudi Arabia's workforce: HR management strategies in action. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/389696292_Transforming_Saudi_Arabia's_workforce_HR_management_strategies_in_action
- Basiru, J. O. (2023). Leadership in administrative efficiency: A review of theoretical approaches and conceptual models for organizational improvement. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/388371211_Leadership_in_administrative_efficiency_A_review_of_theoretical_approaches_and_conceptual_models_for_organizational_improvement

- Ceresia, F. (2025). The Contribution of Sustainable Human Resource Management to International Trade Governance. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/17/16/7550>
- Chikezie, P.-M. (2024). Developing a cross-functional team coordination framework: A model for optimizing business operations. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/384767942_Developing_a_cross-functional_team_coordination_framework_A_model_for_optimizing_business_operations
- Ćwiąkała, M. (2025). The impact of leadership styles on project efficiency. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/396291926_The_impact_of_leadership_styles_on_project_efficiency
- Flores, I. F. (2023). Congruence of Effective Leadership Values between Nurse Leaders and Staff Nurses in a Multicultural Medical City in Saudi Arabia: A Sequential Mixed-Methods Study. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9914289/>
- Gupta, R. (2024). Transformational Leadership in Strategic Management: Catalyzing Change and Innovation. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/387116712_Transformational_Leadership_in_Strategic_Management_Catalyzing_Change_and_Innovation
- Jun, K. (2023). Transformational Leadership and Followers' Innovative Behavior: Roles of Commitment to Change and Organizational Support for Creativity. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10135561/>