

**أثر القيادة التحويلية على أداء فرق العمل في إدارة المشروعات:
دراسة تطبيقية على شركة نيوم بمدينة تبوك**

**“The Impact of Transformational Leadership on Team
Performance in Project Management: An Applied Study on NEOM
Company in Tabuk City.”**

إعداد الطالبة: نصرة احمد عبد الله

الرقم الجامعي: ٢٢١٠٠٢٤٦٧

مشروع التخرج – ١

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث – ٢٠٢٥م

جدول المحتويات

٣	١ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	1.1 المقدمة:
٦	١,٢ مشكلة البحث:
٦	١,٢,١ الفجوات النظرية:
٧	١,٢,٢ الفجوات العملية:
٧	١,٣ أهمية البحث:
٨	١,٣,١ الأهمية النظرية:
٨	١,٣,٢ الأهمية العلمية:
٩	٢ قائمة المراجع
١٢	٣ الملاحق
١٢	٣,١ الاستبيان:

١ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ المقدمة:

تُعد إدارة المشروعات من الركائز الأساسية لنجاح المنظمات الحديثة، إذ تمثل الإطار المنهجي الذي يضمن تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفاعلية من خلال التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم. ويُنظر إليها على أنها منظومة إدارية متكاملة تهدف إلى تحقيق التوازن بين الوقت والتكلفة والجودة في تنفيذ الأنشطة والمخرجات. كما تزداد أهمية إدارة المشروعات في بيئة الأعمال المعاصرة نتيجة تعقّد العمليات وتنوّع الفرق وتعدد أصحاب المصلحة، الأمر الذي يتطلب قيادة فعالة قادرة على تحفيز الأفراد وإدارة الموارد البشرية بمرونة وكفاءة لضمان تحقيق النتائج المرجوة في ظل بيئة تنافسية ديناميكية. (علي، ٢٠٢٤، ٢١٢٠).

تُعد القيادة التحويلية من أبرز الاتجاهات الحديثة في الفكر الإداري، إذ تُركّز على إحداث التغيير الإيجابي في الأفراد والمنظمات من خلال التحفيز والإلهام والتأثير في سلوك العاملين بطريقة تُسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز روح الانتماء. وقد قدّم مفهوم القيادة التحويلية القائد والباحث جيمس ماكغريغور بيرنز في أواخر السبعينيات، ثم طوّره برنارد باس ليصبح نموذجاً متكاملًا يصف كيف يمكن للقائد أن يؤثر في مرؤوسيه عبر أربعة أبعاد رئيسية: التأثير المثالي، الدافعية الملهمة، التحفيز الفكري، والاهتمام الفردي. (أبو عيادة، ٢٠٢٢، ٢٩٦).

وتتميز القيادة التحويلية بقدرتها على بناء رؤية مشتركة للمستقبل داخل المنظمة، وتوجيه الطاقات البشرية نحو تحقيقها بإبداع والتزام، مع التركيز على تمكين العاملين وتعزيز ثقتهم بأنفسهم. فهي لا تعتمد على السلطة الرسمية فقط، بل على الكاريزما والإقناع والتواصل الإنساني العميق. وقد أثبتت الدراسات أن القائد التحويلي يساهم في تطوير الأداء المؤسسي ورفع كفاءة فرق العمل عبر تعزيز الحماس والتعاون والتفكير الابتكاري. (حسين، ٢٠٢٣، ٣٠٥).

يمثل أداء فرق العمل المؤشر العملي لفاعلية القيادة داخل المنظمة، إذ يعكس مدى قدرة الأعضاء على تحقيق الأهداف الموكلة إليهم ضمن بيئة عمل متعاونة ومنسقة. ويُقاس هذا الأداء عادةً من خلال الإنتاجية، والابتكار، والقدرة على حل المشكلات، والالتزام بمعايير الجودة والوقت. إن نجاح الفرق يعتمد على وضوح الأدوار وتكامل المهارات وتوفر الثقة المتبادلة والتواصل الفعال بين الأعضاء. كما

أن القائد هو المحور الذي ينسق هذه العوامل ويحوّلها إلى طاقة عمل جماعي تحقق نتائج تفوق مجموع الجهود الفردية. (عبدالعجّارمة، ٢٠٢٢، ٣٠٧).

في سياق إدارة المشروعات، تبرز أهمية فرق العمل بوصفها الوحدة التشغيلية الأساسية المسؤولة عن تنفيذ مراحل المشروع وتحقيق مخرجاته. ويواجه أعضاء الفرق تحديات تتعلق بتعقّد المهام، وضغوط الوقت، وتنوّع التخصصات، والتنسيق بين الجهات المختلفة، مما يتطلب قيادة واعية تمتلك مهارات التحفيز والتوجيه والاحتواء. إن كفاءة أداء الفريق في هذا السياق تتوقف على مدى وضوح الأهداف، ومرونة الاتصال، وتوافر بيئة داعمة تشجع على المبادرة والإبداع. لذلك تُعد القيادة التحويلية عاملاً حاسماً في رفع مستوى أداء الفرق من خلال تعزيز الالتزام والتمكين وتحفيز الطاقات نحو الابتكار في إدارة المشروعات. (دوح، ٢٠١٩، ٣٠٢).

أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية وأداء العاملين أو الفرق، حيث أثبتت أبحاث متعددة أن القائد التحويلي يسهم في رفع مستويات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي مما يؤدي إلى تحسين الأداء الكلي. فمثلاً، أظهرت دراسة إبراهيم (٢٠٢٣، ٢٩٦) أن تطبيق مبادئ القيادة التحويلية في الشركات السياحية المصرية أدّى إلى تحسّن ملحوظ في جودة الأداء والابتكار والالتزام. كما دعمت دراسة أرباب (٢٠٢٢، ١٠٨) النتائج ذاتها في بيئة قطاع الأغذية بالسودان، مؤكدة أن القائد التحويلي يشجع التفكير الإبداعي ويولّد طاقة إيجابية ترفع من فاعلية الفرق وتحقق أهداف المؤسسة بسرعة أعلى.

في المقابل، أشارت دراسات أخرى إلى أن أثر القيادة التحويلية على الأداء قد يتأثر بمتغيرات بسيطة مثل الدعم التنظيمي أو الثقافة المؤسسية أو طبيعة العمل الجماعي، مما يجعل العلاقة غير ثابتة في كل البيئات. فقد وجدت دراسة عبدالعجّارمة (٢٠٢٢، ٣١٢) أن القيادة التحويلية وحدها لا تضمن تحسين الأداء ما لم يصاحبها دعم نفسي واجتماعي مناسب. بينما أوضحت دراسة الكندي (٢٠٢٤، ١٠) أن الثقة التنظيمية تؤدي دوراً بسيطاً يعزز العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء العاملين، أي أن غيابها قد يقلل من الأثر الإيجابي المتوقع. هذا التضارب في النتائج يعكس اختلاف السياقات المؤسسية والثقافات التنظيمية ومستوى نضج فرق العمل.

وعليه فإن العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء فرق العمل هي علاقة تفاعلية تقوم على التأثير المتبادل بين القائد وأعضاء الفريق، إذ تؤدي القيادة التحويلية إلى بناء بيئة محفزة للتعليم والتعاون والابتكار، مما ينعكس إيجاباً على أداء الفريق. ومن جهة أخرى، فإن تحسّن أداء الفرق يعزز مكانة القائد التحويلي ويزيد من فعاليته. وبالتالي، يمكن القول إن القيادة التحويلية تمثل المدخل الإداري الذي يحدث تحولاً إيجابياً في أداء فرق إدارة المشروعات، لا سيما في المؤسسات الحديثة مثل شركة نيوم التي تعتمد على فرق متعددة التخصصات ومشروعات ذات طبيعة تقنية ومعمارية معقدة تتطلب قيادة إبداعية تتجاوز الأساليب التقليدية. (سيار، ٢٠٢٣، ١٨٥).

١,٢ مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في ضعف فهم مدى تأثير القيادة التحويلية على أداء فرق العمل داخل بيئات إدارة المشروعات في المؤسسات السعودية الحديثة، وبخاصة في المشاريع العملاقة مثل مشروع نيوم بمدينة تبوك، حيث تتداخل فرق متعددة التخصصات والثقافات التنظيمية. فعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بتطبيق أساليب القيادة الحديثة، إلا أن هناك تفاوتاً في فاعلية فرق العمل نتيجة لاختلاف أساليب القيادة وتباين مستوى التحفيز والتمكين داخلها. ومن هنا تبرز الحاجة إلى دراسة معمقة توضّح طبيعة العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء فرق العمل في سياق مشروعات التنمية الوطنية الكبرى التي تعتمد على الابتكار والتقنية.

١,٢,١ الفجوات النظرية:

تظهر الفجوة النظرية الأولى في محدودية الأبحاث العربية التي تناولت القيادة التحويلية في سياق إدارة المشروعات تحديداً، إذ ركزت معظم الدراسات السابقة على العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء العاملين بصفة عامة دون التطرق إلى طبيعة العمل الجماعي في المشروعات المعقدة. هذه الفجوة تترك تساؤلات مفتوحة حول مدى توافق نظريات القيادة التحويلية مع طبيعة فرق المشروعات التي تعمل وفق أطر زمنية وميزانيات محددة.

أما الفجوة الثانية فتتمثل في نقص الدراسات التي تناولت العلاقة التفاعلية بين أبعاد القيادة التحويلية الأربعة (التأثير المثالي، الدافعية الملهمة، التحفيز الفكري، والاهتمام الفردي) وبين أبعاد أداء فرق

العمل مثل الالتزام، الإنتاجية، والتكامل. فالكثير من الأبحاث ركزت على كل متغير بشكل مستقل دون دراسة الأثر المركب لكل بُعد على الآخر داخل السياق نفسه.

وتكمن الفجوة الثالثة في قلة النماذج النظرية العربية التي تفسّر كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تعمل كآلية لتحسين أداء الفرق في بيئات مشروعات تعتمد على فرق متعددة الثقافات والخلفيات، مثل بيئة شركة نيوم. وهذا يستدعي بناء نموذج نظري يوضح المسار السببي والتفاعلي بين المتغيرين بما يتلاءم مع خصائص البيئة السعودية الحديثة.

١,٢,٢ الفجوات العملية:

تتمثل الفجوة العملية الأولى في محدودية تطبيقات القيادة التحويلية الفعلية داخل المؤسسات السعودية العاملة في إدارة المشروعات الكبرى، إذ غالبًا ما تسود أنماط القيادة التقليدية التي تركز على الأوامر والمتابعة بدلاً من التحفيز والإلهام، مما ينعكس على ضعف روح الفريق وتباين مستويات الأداء بين الإدارات.

أما الفجوة الثانية فتبرز في غياب أدوات قياس عملية تُستخدم داخل بيئات العمل لتقييم مدى تأثير القيادة التحويلية على أداء فرق المشروعات. فالكثير من المنظمات لا تمتلك مؤشرات أداء دقيقة أو استبيانات داخلية تقيس الجوانب السلوكية والنفسية المرتبطة بالتحفيز والتمكين والابتكار ضمن فرق العمل.

وتكمن الفجوة العملية الثالثة في ضعف التدريب والتأهيل القيادي لمديري المشروعات في الشركات الحديثة، إذ تقتصر أغلب البرامج التدريبية على الجوانب الفنية والإدارية دون التركيز على مهارات القيادة التحويلية وأساليبها في تطوير فرق العمل. لذا فإن دراسة هذا الموضوع في سياق شركة نيوم تمثل خطوة عملية لتسليط الضوء على أهمية تبني القيادة التحويلية كمدخل استراتيجي لتحسين أداء الفرق وتحقيق أهداف المشاريع الوطنية.

١,٣ أهمية البحث:

تنبع أهمية هذا البحث من سعيه إلى فهم الدور الحيوي الذي تؤديه القيادة التحويلية في رفع كفاءة فرق العمل داخل بيئات إدارة المشروعات الحديثة، خصوصًا في المؤسسات السعودية التي تشهد تحولًا إداريًا وتنظيميًا متسارعًا ضمن رؤية المملكة ٢٠٣٠. إذ يمكن من خلال هذه الدراسة توضيح كيف تسهم

القيادة التحويلية في تحسين التواصل، وتعزيز الابتكار، ودعم اتخاذ القرار الجماعي داخل فرق المشروعات، مما ينعكس على جودة التنفيذ وفاعلية الأداء العام.

١,٣,١ الأهمية النظرية:

أولاً، يُسهم هذا البحث في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة التحويلية من خلال تناولها في سياق جديد يتمثل في بيئة إدارة المشروعات، وهو سياق يتميز بالديناميكية العالية والتغير السريع، مما يجعل تطبيق مفاهيم القيادة التحويلية فيه أكثر تعقيداً وتنوعاً.

ثانياً، يهدف البحث إلى بناء إطار نظري يربط بين أبعاد القيادة التحويلية الأربعة وأداء فرق العمل، من خلال تحليل طبيعة العلاقة التفاعلية بينهما داخل بيئة المشاريع، بما يقدّم نموذجاً يمكن استخدامه في أبحاث مستقبلية لفهم تأثير القيادة على مخرجات الفرق التنظيمية.

ثالثاً، يقدم البحث إضافة علمية للمفكرين والباحثين في مجال الإدارة من خلال توضيح كيفية دمج نظريات القيادة الحديثة مع مبادئ إدارة المشروعات، مما يخلق أرضية معرفية جديدة تساعد في تطوير مفاهيم القيادة في بيئات العمل التعاونية ومتعددة الاختصاصات.

١,٣,٢ الأهمية العلمية:

أولاً، يتيح هذا البحث للمديرين والممارسين في مجال إدارة المشروعات فهماً أعمق للعلاقة بين أسلوب القيادة المتبع ومستوى أداء فرق العمل، مما يساعدهم في تبني ممارسات قيادية أكثر فاعلية تحقق أهداف المشاريع بكفاءة أعلى.

ثانياً، يوفر البحث أداة قياس عملية يمكن استخدامها لتقييم مدى تطبيق القيادة التحويلية في بيئات العمل السعودية، وبالتالي يساهم في تحسين استراتيجيات التدريب والتطوير المهني للقيادات الإدارية في المؤسسات الوطنية، ثالثاً، تبرز الأهمية العلمية في إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة لوضع توصيات تطبيقية تُساعد المؤسسات الكبرى مثل شركة نيوم على تطوير نماذج قيادة قائمة على التحفيز والتمكين والإبداع، بما يدعم تحقيق التميز التنظيمي ورفع تنافسية بيئات العمل السعودية في المجالين الإقليمي والعالمي.

٢ قائمة المراجع

- إبراهيم، أماني الشحات. (٢٠٢٣). العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء العاملين بالشركات السياحية المصرية فئة "أ". مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، ٢٥(١)، ٢٩٢-٣٠٩.
- أبو رحمة، ابراهيم احمد. (٢٠١٨). الذكاء العاطفي وعلاقته بالقيادة التحويلية: دراسة حالة القطاع السياحي في قطاع غزة. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، ٧(٤)، ٢٤١-٢٥٨.
- أبو عيادة، هبة توفيق عودة. (٢٠٢٢). القيادة التحويلية: مبادئ وتحدياتها: دراسة تحليلية. مجلة أبحاث، ٧(١)، ٢٩٥-٣٠٨.
- أرباب، نهى عثمان عبدالمجيد محمد. (٢٠٢٢). أثر القيادة التحويلية في أداء العاملين: دراسة حالة شركة كوفتي للمواد الغذائية - الخرطوم. المجلة العربية للنشر العلمي، ٤٥، ١٠٥-١٢٩.
- برباوي، كمال. (٢٠١٩). علاقة القيادة التحويلية بالولاء التنظيمي: دراسة حالة مؤسسة الجزائر للمياه وحدة بشار. مجلة اقتصاديات المال والأعمال، ١٠، ٥٥٩-٥٧٢.
- حسين، علي عريوة. (٢٠٢٣). القيادة التحويلية وتمكين العاملين: رؤية سوسيولوجيا التنظيمات. مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، ٨(٢)، ٣٠١-٣١٢.
- الحقيّل، محمد عيسى سلامة. (٢٠٢١). القيادة التحويلية وأداء العاملين في منظمات الأعمال الناشئة الأردنية: هل الجنس ذو أهمية؟ (رسالة ماجستير). جامعة آل البيت.
- دوح، التجاني. (٢٠١٩). أثر سلوكيات القيادة التحويلية على أداء العاملين في الجماعات المحلية: دراسة حالة بلدية الطيبات ولاية. مجلة رؤى اقتصادية، ٩(٢)، ٢٩٥-٣١١.
- زرقوط، حميدة. (٢٠٢١). التوجه نحو القيادة التحويلية: دراسة بمؤسسة IMTB لمختلف أشغال البناء - سكيكدة. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، ٨(٢)، ٤٦١-٤٧٩.

- سيار، عبدالرحمن بن أحمد. (٢٠٢٣). القيادة التحويلية في الأندية الرياضية: دراسة تحليلية من وجهة نظر أعضاء مجالس الإدارات والأعضاء. مجلة علوم الرياضة والتربية البدنية، ١٩٨-١٨٣، (١)٧.
- الشهراني، رحمة محمد علي ثواب. (٢٠١٩). القيادة التحويلية من منظور إسلامي. مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية، ١٧، ٢٢٩-٢٦١.
- عبدالعجامة، منى خلف. (٢٠٢٢). الدور المعدل للدعم الاجتماعي والنفسي في العلاقة بين الأنماط القيادية وأداء العاملين في المستشفيات. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث - سلسلة البحوث الإدارية، ٧(٢)، ٣٠٣-٣٢٧.
- عطاء الله، فاطمة. (٢٠١٨). القيادة التحويلية في المؤسسة الجزائرية. مجلة سوسولوجيا للدراسات والبحوث الاجتماعية، ٥، ٢٩٣-٣١٢.
- علي، أحمد إبراهيم محمد. (٢٠٢٤). دراسة أثر نمط القيادة كمتغير معدل للعلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والأداء التنظيمي. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٥(٤)، ٢١١٩-٢١٤٦.
- علي، حمادة. (٢٠٢١). القيادة التحويلية وأثرها على أداء القيادات والعاملين ونظم أداء العمل بوزارة الشباب والرياضة. مجلة تطبيقات علوم الرياضة، ١٠٨، ١٧٩-٢٠٣.
- الغويري، حسن محمد عيسى. (٢٠٢٢). أثر القيادة التحويلية في أداء الموظفين: دراسة حالة مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ٧٣، ٣٦٢-٣٣٩.
- الفوزان، أريج علي محمد. (٢٠٢٤). الذكاء العاطفي والقيادة التربوية التحويلية. مجلة كلية التربية، ٢١(١٢٢)، ٧٧٣-٧٩٣.
- الكندي، إبراهيم. (٢٠٢٤). القيادة التحويلية وأداء المنظمات: تأثير الثقة التنظيمية كعامل وسيط. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، ١٦(٣)، ١-١٩.

- لرقم، عز الدين. (٢٠١٧). القيادة التحويلية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية معاهد التكوين المهني لولاية عنابة. مجلة التكامل، ١، ١٢٢.
- ملحم، يحيى سليم فرحان. (٢٠٢١). دور القائد التحويلي في التأثير على إبداع وأداء العاملين في شركات الطيران الأردنية. أبحاث اليرموك - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٣٠(١)، ٢٢-١.
- منصور، محمود. (٢٠٢٣). العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء العاملين: دراسة حالة كلية التجارة - جامعة العريش. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٤(٤)، ٦٤٢-٦٨٢.
- مهني، أشواق. (٢٠١٧). أثر التأثير الكرزماطيكي للقائد التحويلي على أداء المؤسسة: دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الزيبان بالقنطرة - بسكرة. مجلة العلوم الإنسانية، ٤٧، ٥٨-٤٥.

٣ الملاحق

٣,١ الاستبيان:

في إطار إعداد دراسة بعنوان "أثر القيادة التحويلية على أداء فرق العمل في إدارة المشروعات: دراسة تطبيقية على شركة نيوم بمدينة تبوك"، يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على مدى تطبيق أسلوب القيادة التحويلية داخل بيئة العمل، وتأثيره في رفع كفاءة فرق العمل وأدائها في إدارة المشروعات.

يُرجى منكم التكرم بالإجابة عن العبارات التالية بكل موضوعية وشفافية، إذ لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، وإنما يُراد فقط التعرف على آرائكم وخبرتكم العملية.

جميع البيانات الواردة في هذا الاستبيان ستُستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستُعامل بسرية تامة ولن تُستخدم لأي غرض آخر.

يرجى قراءة كل عبارة بعناية واختيار الإجابة التي تعبر عن رأيكم بدرجة أقرب للواقع، وفق سلم الاستجابة الآتي:

(موافق بشدة – موافق – محايد – غير موافق – غير موافق بشدة).

شكراً لتعاونكم ومساهمتمكم القيمة في إنجاح هذا البحث.

أولاً: البيانات الشخصية

يرجى وضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب:

الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

القسم/الإدارة: _____ :

عدد سنوات الخبرة: ☐ أقل من ٣ سنوات ☐ من ٣ إلى ٧ سنوات ☐ أكثر من ٧ سنوات

جدول ١: المتغير المستقل: القيادة التحويلية

المتغير	الابعاد	عدد العبارات	المرجع
القيادة التحويلية	التأثير المثالي	٥ عبارات	علي، حماده. (٢٠٢١). القيادة التحويلية وأثرها على أداء القيادات والعاملين ونظم أداء العمل
	الدافعية الملهمة	٥ عبارات	
	الحفز الفكري	٥ عبارات	
	الإهتمام الفردي	٥ عبارات	

المصدر: الباحثة (٢٠٢٥)

ثانياً: محور القيادة التحويلية

أ. التأثير المثالي (Idealized Influence)

م	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	القائد في الشركة يُعتبر قدوة لأعضاء فريقه في السلوك المهني والأخلاقي.	☐	☐	☐	☐	☐
2	يحرص القائد على تطبيق ما يطلبه من الآخرين في أداء مهامهم.	☐	☐	☐	☐	☐
3	أعجب بقدرة القائد على اتخاذ قرارات عادلة حتى في المواقف الصعبة.	☐	☐	☐	☐	☐
4	القائد يتحلى بصفات النزاهة والثقة والاحترام المتبادل مع أعضاء الفريق.	☐	☐	☐	☐	☐
5	يُلهم القائد الآخرين من خلال التزامه الشخصي بالقيم والأهداف التنظيمية.	☐	☐	☐	☐	☐

ب. الدافعية الملهمة

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
6	يزرع القائد في الفريق الحماس لتحقيق أهداف المشروع.	☐	☐	☐	☐	☐
7	يُعبّر القائد بوضوح عن رؤية مستقبلية تلهم أعضاء الفريق.	☐	☐	☐	☐	☐
8	يحرص القائد على تشجيع الفريق أثناء مواجهة التحديات.	☐	☐	☐	☐	☐
9	يربط القائد بين أهداف المشروع والأهداف الشخصية لأعضاء الفريق.	☐	☐	☐	☐	☐
10	كلمات القائد التحفيزية ترفع من معنويات الفريق وتزيد انتماءهم للمشروع.	☐	☐	☐	☐	☐

ج. الحفز الفكري

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
11	يشجع القائد أعضاء الفريق على التفكير بطرق جديدة ومبتكرة.	☐	☐	☐	☐	☐
12	يُقدّر القائد الأفكار الإبداعية حتى وإن كانت غير تقليدية.	☐	☐	☐	☐	☐
13	يمنح القائد الحرية في اقتراح الحلول للمشكلات دون خوف من الخطأ.	☐	☐	☐	☐	☐
14	يُحفز القائد الفريق على تحليل المشكلات من أكثر من زاوية.	☐	☐	☐	☐	☐
15	يُشجع القائد على تبادل المعرفة والتعلم من الأخطاء السابقة.	☐	☐	☐	☐	☐

د. الاهتمام الفردي

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
16	يهتم القائد بمتابعة احتياجات كل عضو في الفريق بشكل فردي.	☐	☐	☐	☐	☐
17	يمنح القائد أعضاء الفريق فرصًا للتطوير المهني والشخصي.	☐	☐	☐	☐	☐
18	يستمع القائد بإنصات لآراء ومقترحات أفراد الفريق.	☐	☐	☐	☐	☐
19	يُظهر القائد تقديرًا حقيقيًا لإنجازات كل عضو في الفريق.	☐	☐	☐	☐	☐
20	يساعد القائد الأعضاء الذين يواجهون صعوبات في أداء مهامهم.	☐	☐	☐	☐	☐

جدول ٢: المتغير التابع: أداء فرق العمل

المرجع	عدد العبارات	الابعاد
علي، حماده. (٢٠٢١). القيادة التحويلية وأثرها على أداء القيادات والعاملين ونظم أداء العمل	٥ عبارات	أداء فرق العمل

المصدر: الباحثة (٢٠٢٥)

ثالثاً: محور أداء فرق العمل

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
21	ينجز الفريق مهامه وفق الجداول الزمنية المحددة للمشروعات.	☐	☐	☐	☐	☐
22	يسود التعاون والتفاهم بين أعضاء الفريق أثناء تنفيذ المهام.	☐	☐	☐	☐	☐
23	يظهر أعضاء الفريق التزاماً عالياً بجودة العمل والمعايير المهنية.	☐	☐	☐	☐	☐
24	يتفاعل الفريق بإيجابية مع القائد عند مواجهة التحديات.	☐	☐	☐	☐	☐
25	يتمكن الفريق من تحقيق أهداف المشروع بكفاءة وفعالية.	☐	☐	☐	☐	☐