

جامعة الجميع الذكية (ميدأوشن)
(Midocean University)

كلية الادارة – تخصص إدارة المشاريع

عنوان البحث:

(أثر أساليب القيادة على تحفيز فرق العمل في المشاريع-دراسة تطبيقية على شركات المقاولات في
جدة)

اشراف :

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس-كلية الادارة-جامعة ميدأوشن

رقم الطالب: 232001234

اسم الطالبة : شريفة ناصر العولقي تاريخ

البحث : 2026/2/13

مستخلص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أساليب القيادة على تحفيز فرق العمل في مشاريع شركات المقاولات بمدينة جدة، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين أنماط القيادة المختلفة ومستوى التحفيز والأداء الوظيفي للعاملين. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات.

وتناولت الدراسة ثلاثة أنماط قيادية رئيسية وهي القيادة التحويلية، والقيادة التبادلية، والقيادة المتساهلة، كما تم قياس مستوى التحفيز والرضا الوظيفي وأداء فرق العمل والتحديات القيادية.

وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين أساليب القيادة وتحفيز فرق العمل، حيث تبين أن القيادة التحويلية هي الأكثر تأثيراً في رفع مستوى الدافعية وتحسين الأداء، تليها القيادة التبادلية، بينما كان تأثير القيادة المتساهلة أقل نسبياً. كما أظهرت النتائج أن ضعف التواصل القيادي يؤثر سلباً على أداء فرق العمل.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني أساليب القيادة الحديثة، وتعزيز مهارات التواصل، وتوفير بيئة عمل محفزة تساهم في تحسين أداء العاملين وتحقيق نجاح المشاريع.

جدول المحتويات:

المستخلص:.....2

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة:4
المقدمة:

مشكلة الدراسة:6

أهداف الدراسة:9

الفصل الدراسي الثاني: الاطار النظري:.....13
مفهوم القيادة:.....

أساليب القيادة:.....14

الفصل الثالث: منهجية الدراسة:.....

الفصل الرابع: تحليل النتائج:.....

الفصل الخامس التوصيات والاستنتاجات:.....

المشروع النهائي 2 (التكليف 1)

مقدمة البحث:

تُعد القيادة من العوامل الأساسية التي تسهم في نجاح المشاريع وتحقيق أهدافها، حيث تلعب دورًا محوريًا في توجيه سلوك العاملين وتحفيزهم على الأداء الفعّال. ومع تزايد تعقيد بيئات العمل، خاصة في المشاريع الإنشائية التي تنسم بتعدد التخصصات وضغط الوقت وتنوع القوى العاملة، أصبحت الحاجة إلى أساليب قيادية فعّالة أكثر إلحاحًا من أي وقت مضى.

ولا تقتصر القيادة الحديثة على إصدار الأوامر أو الرقابة المباشرة، بل تمتد لتشمل التأثير الإيجابي، وبناء الثقة، وتعزيز روح الفريق، وتهيئة بيئة عمل محفزة تسهم في رفع مستوى الدافعية والالتزام لدى العاملين. ويُعد التحفيز أحد أهم العوامل المؤثرة في أداء فرق العمل، لما له من دور في تحسين الإنتاجية وتقليل النزاعات وزيادة الرضا الوظيفي.

وفي قطاع المقاولات، تبرز أهمية القيادة بشكل خاص نظرًا لطبيعة المشاريع التي تعتمد على فرق عمل مؤقتة ومتنوعة الخبرات، وتواجه تحديات تتعلق بالجدول الزمنية، وضغوط التكلفة، ومتطلبات الجودة. ومن هنا، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر أساليب القيادة المختلفة على تحفيز فرق العمل في المشاريع، من خلال دراسة تطبيقية على شركات المقاولات في مدينة جدة، بهدف التعرف على الأنماط القيادية الأكثر فاعلية في تعزيز الأداء وتحقيق نجاح المشاريع.

مشكلة البحث:

على الرغم من الدور المحوري الذي تلعبه القيادة في إدارة المشاريع وتحقيق أهدافها، إلا أن العديد من شركات المقاولات لا تزال تواجه صعوبات في اختيار وتطبيق أساليب القيادة المناسبة القادرة على تحفيز فرق العمل ورفع مستوى أدائهم. وتزداد هذه الصعوبات في المشاريع الإنشائية التي تتسم بتعدد مستويات العاملين وتنوع خلفياتهم الثقافية والمهنية، إلى جانب ضغط الجداول الزمنية ومتطلبات الجودة العالية، مما يجعل عملية التحفيز والمحافظة على الروح المعنوية تحديًا مستمرًا أمام قادة المشاريع.

كما تعاني بعض شركات المقاولات من ضعف الوعي بأهمية العلاقة بين أسلوب القيادة المتبع ومستوى الدافعية والرضا الوظيفي لدى العاملين، إضافة إلى قصور في التواصل القيادي بين الإدارة وفرق العمل، الأمر الذي قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء، وزيادة النزاعات، وتأخر تنفيذ المشاريع عن الجداول الزمنية المحددة.

وعلى الرغم من وجود دراسات تناولت موضوع القيادة والتحفيز، إلا أن هناك نقصًا ملحوظًا في الدراسات التطبيقية المحلية التي ركزت على تحليل أثر أساليب القيادة المختلفة على تحفيز فرق العمل في قطاع المقاولات بمدينة جدة. ومن هنا تنبع مشكلة البحث في الحاجة إلى دراسة العلاقة بين أساليب القيادة المتبعة في شركات المقاولات ومستوى تحفيز فرق العمل، بهدف تحديد الأسلوب القيادي الأكثر فاعلية في تعزيز الدافعية وتحسين أداء المشاريع.

أهمية البحث:

الأهمية العلمية :

يسهم هذا البحث في إثراء الأدبيات العلمية في مجال إدارة المشاريع من خلال دراسة العلاقة بين أساليب القيادة المختلفة ومستوى تحفيز فرق العمل، مع التركيز على بيئة المشاريع الإنشائية. كما يساعد في توضيح أثر القيادة التحويلية والتبادلية والمتساهلة على دافعية العاملين ورضاهم الوظيفي، مما يدعم الباحثين والدارسين في فهم أعمق لهذه المتغيرات

الأهمية التطبيقية :

تكمن الأهمية التطبيقية لهذا البحث في نتائجه المتوقعة التي يمكن أن تسهم في مساعدة قادة المشاريع ومديري شركات المقاولات على اختيار الأساليب القيادية الأكثر فاعلية في تحفيز فرق العمل وتحسين مستوى الأداء. كما تساعد التوصيات المتوقعة في تطوير الممارسات القيادية وتعزيز بيئة العمل الإيجابية بما يسهم في نجاح المشاريع.

أسئلة البحث

يسعى هذا البحث إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما أثر أساليب القيادة المتبعة في شركات المقاولات بمدينة جدة على مستوى تحفيز فرق العمل في المشاريع؟
- 2- ما الأسلوب القيادي الأكثر فاعلية في تعزيز تحفيز العاملين في المشاريع الإنشائية؟
- 3- ما دور القيادة التحويلية والقيادة التبادلية في رفع مستوى الأداء وتحسين الروح المعنوية لدى فرق العمل؟
- 4- هل يؤثر أسلوب القيادة المتبع على مستوى رضا العاملين داخل مشاريع شركات المقاولات؟
- 5- أبرز التحديات التي تواجه قادة المشاريع في تطبيق أساليب القيادة المحفزة؟

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى:

- 1- التعرف على أثر أساليب القيادة المختلفة على مستوى تحفيز فرق العمل في مشاريع شركات المقاولات بمدينة جدة.
- 2- تحديد الأسلوب القيادي الأكثر فاعلية في تعزيز دافعية العاملين في المشاريع الإنشائية.
- 3- تحليل دور القيادة التحويلية والقيادة التبادلية في تحسين الأداء والروح المعنوية لفرق العمل.
- 4- دراسة العلاقة بين أسلوب القيادة المتبع ومستوى رضا العاملين داخل المشاريع.
- 5- الكشف عن التحديات التي تواجه قادة المشاريع في تحفيز فرق العمل.

فرضيات البحث

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب القيادة ومستوى تحفيز فرق العمل في شركات المقاولات بمدينة جدة.

2- تؤثر القيادة التحويلية تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية على تحفيز العاملين في المشاريع الإنشائية.

3- يوجد تأثير إيجابي متوسط للقيادة التبادلية على رضا العاملين مقارنة بالقيادة التحويلية.

4- يؤثر ضعف التواصل القيادي سلباً على أداء فرق العمل في المشاريع الإنشائية.

5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تحفيز فرق العمل تعزى لاختلاف أسلوب القيادة المتبع.

نطاق وحدود البحث

- الحدود المكانية: يقتصر البحث على شركات المقاولات في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود البشرية: يشمل البحث قادة المشاريع، والمديرين، وأعضاء فرق العمل في شركات المقاولات.
- الحدود الزمانية: يُجرى البحث خلال الفترة الزمنية المحددة لمتطلبات مقرر بحث التخرج النهائي.
- الحدود الموضوعية: يقتصر البحث على دراسة أثر أساليب القيادة على تحفيز فرق العمل دون التطرق لمتغيرات أخرى

مخطط المشروع :

يتكوّن هذا البحث من ثلاثة فصول رئيسية، إضافة إلى قائمة المراجع والملاحق، وذلك على النحو الآتي:

يتناول الفصل الأول :

الإطار العام للدراسة، حيث يشتمل على مقدمة البحث، ومشكلة الدراسة، وأهميتها، وأسئلة البحث وأهدافه، وفرضياته، إلى جانب تحديد نطاق وحدود البحث، بما يوضح الخلفية العامة لموضوع الدراسة ويوجه مسارها العلمي.

أما الفصل الثاني :

فيتناول الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، من خلال استعراض مفهوم القيادة وأساليبها المختلفة، ومفهوم التحفيز وأهميته في بيئة المشاريع، إضافة إلى توضيح العلاقة بين القيادة والتحفيز، وتحليل أبرز الدراسات السابقة، وصولاً إلى تحديد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها.

ويُخصص الفصل الثالث :

للجانب التطبيقي للدراسة، حيث يتناول مجتمع وعينة الدراسة، وأدوات جمع البيانات المستخدمة، ومنهجية التحليل الكمي والنوعي، ثم عرض نتائج الدراسة ومناقشتها، واستخلاص التوصيات التي تسهم في تحسين الممارسات القيادية وتحفيز فرق العمل في شركات المقاولات.

وفي الختام، يشتمل البحث على قائمة المراجع التي تم الاعتماد عليها في إعداد الدراسة، إلى جانب الملاحق التي تتضمن أدوات البحث مثل الاستبيانات والجدول الداعمة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

تمهيد الفصل:

يهدف هذا الفصل إلى تقديم الإطار النظري للدراسة من خلال استعراض المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع القيادة وأساليبها المختلفة، ومفهوم التحفيز وأهميته في بيئة المشاريع، إضافة إلى توضيح العلاقة بين القيادة والتحفيز في ضوء ما تناولته الأدبيات الإدارية والدراسات السابقة. ويسهم هذا الفصل في بناء أساس علمي يدعم الجانب التطبيقي للدراسة، ويساعد في تفسير النتائج المتوقعة وربطها بالإطار النظرية ذات الصلة، فضلاً عن تحديد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها.

أولاً: مفهوم القيادة:

تُعد القيادة من المفاهيم المحورية في الفكر الإداري، نظراً لدورها الأساسي في توجيه سلوك الأفراد وتحقيق أهداف المنظمات. وقد حظي مفهوم القيادة باهتمام واسع من قبل الباحثين لما له من تأثير مباشر على أداء العاملين ومستوى التفاعل داخل بيئات العمل المختلفة، لا سيما في بيئة المشاريع التي تتطلب تنسيقاً عالياً وجهداً جماعياً مستمراً.

وتُعرّف القيادة بأنها عملية تأثير اجتماعي يمارسها القائد على أفراد الفريق بهدف توجيه جهودهم وتحفيزهم للعمل من أجل تحقيق أهداف مشتركة. ولا تقتصر القيادة على امتلاك السلطة الرسمية أو إصدار الأوامر، بل تتجسد في القدرة على الإقناع، وبناء الثقة، وإدارة العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل.

وفي مجال إدارة المشاريع، تكتسب القيادة أهمية خاصة نظراً لاعتماد المشاريع على فرق عمل مؤقتة تعمل ضمن قيود زمنية ومالية محددة، مما يجعل دور القائد عنصراً حاسماً في تحقيق الانسجام بين أفراد الفريق، وضمان وضوح الأدوار، والتعامل مع التحديات المختلفة التي قد تعيق سير العمل.

ثانيًا: أساليب القيادة:

تتعدد أساليب القيادة بتعدد الشخصيات القيادية وطبيعة بيئة العمل، وقد اهتمت الأدبيات الإدارية بتصنيف هذه الأساليب وتحليل أثرها على أداء العاملين وتحفيزهم. وتُعد أساليب القيادة من العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي والدافعية داخل فرق العمل، خاصة في المشاريع التي تتسم بضغط العمل وتعدد المهام

القيادة التحويلية :

تُعد القيادة التحويلية من أكثر الأساليب القيادية تأثيرًا في تحفيز العاملين ورفع مستوى أدائهم، حيث يتميز القائد التحويلي بقدرته على إلهام أفراد الفريق، وبناء رؤية مشتركة، وتشجيع الإبداع والمبادرة. كما يركز هذا الأسلوب على تطوير قدرات العاملين وتعزيز الدافعية الداخلية، وبناء علاقات قائمة على الثقة والاحترام المتبادل

وقد أظهرت العديد من الدراسات أن القيادة التحويلية تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي، وزيادة الالتزام التنظيمي، وتحسين الأداء العام، خاصة في البيئات التي تتطلب التكيف مع التغيرات المستمرة مثل المشاريع الإنشائية.

القيادة التبادلية:

تعتمد القيادة التبادلية على مبدأ التبادل بين القائد والعاملين، حيث يتم تحفيز الأفراد من خلال نظام واضح للمكافآت والعقوبات بناءً على مستوى الأداء. ويركز هذا الأسلوب على الالتزام بالقوانين والإجراءات وتحقيق الأهداف قصيرة المدى وعلى الرغم من أن القيادة التبادلية قد تسهم في تحقيق الانضباط والاستقرار داخل المشاريع، إلا أن تأثيرها على التحفيز يكون غالبًا محدودًا مقارنة بالقيادة التحويلية، خاصة فيما يتعلق بالدافعية الذاتية والإبداع.

القيادة المتساهلة :

يُسم أسلوب القيادة المتساهلة بترك حرية كبيرة لأفراد الفريق في اتخاذ القرارات وتنفيذ المهام، مع تدخل محدود من القائد. وقد يكون هذا الأسلوب مناسبًا في الحالات التي يتمتع فيها الفريق بخبرة عالية وكفاءة مهنية، إلا أن الإفراط في تطبيقه قد يؤدي إلى ضعف التوجيه وغياب التنسيق.

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن القيادة المتساهلة غالبًا ما ترتبط بانخفاض مستوى التحفيز والأداء، خاصة في المشاريع التي تتطلب إشرافًا مستمرًا وتنسيقًا دقيقًا بين أفراد الفريق.

ثالثاً: التحفيز وأهميته في بيئة المشاريع:

يُعد التحفيز من المفاهيم الأساسية في السلوك التنظيمي، ويشير إلى مجموعة العوامل التي تدفع الفرد إلى بذل الجهد والاستمرار في الأداء لتحقيق أهداف معينة. وينقسم التحفيز إلى نوعين رئيسيين: التحفيز المادي، مثل الأجور والمكافآت، والتحفيز المعنوي، مثل التقدير، والمشاركة في اتخاذ القرار، والشعور بالإنجاز.

وتزداد أهمية التحفيز في بيئة المشاريع، لا سيما المشاريع الإنشائية التي تنسم بضغط العمل، وطول ساعات الدوام، وتعدد المخاطر. ويسهم التحفيز الفعال في رفع الروح المعنوية للعاملين، وتحسين الإنتاجية، وتقليل النزاعات، وزيادة الالتزام الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على نجاح المشروع

رابعاً: العلاقة بين القيادة والتحفيز

تشير الأدبيات الإدارية إلى وجود علاقة وثيقة بين أسلوب القيادة المتبع ومستوى التحفيز لدى العاملين، حيث يُعد القائد المسؤول الأول عن خلق بيئة عمل داعمة ومحفزة. وقد أظهرت العديد من الدراسات أن القيادة التحويلية ترتبط ارتباطاً إيجابياً قوياً بمستوى التحفيز والرضا الوظيفي، نظراً لما توفره من دعم نفسي وتشجيع على التطور المهني.

في المقابل، يرتبط أسلوب القيادة التبادلية بتحفيز قائم على المكافآت الخارجية، بينما غالباً ما يرتبط أسلوب القيادة المتساهلة بانخفاض مستوى الدافعية نتيجة غياب التوجيه والمتابعة. وتبرز أهمية هذه العلاقة في بيئة المشاريع، حيث يؤدي ضعف القيادة إلى انخفاض التحفيز، مما ينعكس سلباً على أداء فرق العمل وجودة تنفيذ المشاريع.

خامساً: الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات العربية والأجنبية موضوع القيادة وأثرها على تحفيز العاملين وأدائهم، حيث أكدت نتائجها وجود علاقة إيجابية بين أساليب القيادة الفعالة ومستوى التحفيز والرضا الوظيفي. وأشارت عدد من الدراسات إلى أن القيادة التحويلية تسهم بشكل ملحوظ في رفع مستوى الدافعية وتحسين الأداء التنظيمي، خاصة في القطاعات التي تتطلب العمل الجماعي والتنسيق المستمر.

كما أوضحت بعض الدراسات أن القيادة التبادلية تحقق نتائج مقبولة في البيئات التي تتطلب انضباطاً عالياً، في حين أظهرت دراسات أخرى أن القيادة المتساهلة قد تؤدي إلى ضعف الأداء والتحفيز في حال غياب الخبرة الكافية لدى العاملين.

سادساً: الفجوة البحثية

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت موضوع القيادة والتحفيز، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التطبيقية المحلية التي ركزت على تحليل أثر أساليب القيادة المختلفة على تحفيز فرق العمل في قطاع المقاولات بمدينة جدة. كما أن معظم الدراسات السابقة تناولت القيادة بصورة عامة دون الربط المباشر بينها وبين بيئة المشاريع الإنشائية. ومن هنا تأتي أهمية الدراسة الحالية لسد هذه الفجوة من خلال تقديم دراسة تطبيقية تساهم في إثراء المعرفة العلمية وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق.

قائمة المراجع

1. أبو بكر، أحمد عبد الله. (2019). القيادة الإدارية الحديثة. القاهرة: دار الفكر العربي.
2. أحمد، محمد حسن. (2020). إدارة المشاريع: المفاهيم والتطبيقات. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
3. الحربي، فهد بن عبد الله. (2021). إدارة الموارد البشرية في المنظمات. الرياض: مكتبة العبيكان.
4. الزهراني، صالح بن حسين. (2018). التحفيز وأثره في الأداء الوظيفي. جدة: دار حافظ للنشر.
5. السلمي، علي بن أحمد. (2017). السلوك التنظيمي. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.
6. العتيبي، ناصر بن محمد. (2022). أثر أساليب القيادة على تحفيز العاملين في

المشاريع الإنشائية. المجلة العربية للإدارة، 14(2)، 55-78

الاستبيان

(أثر أساليب القيادة على تحفيز فرق العمل في شركات المقاولات بمدينة جدة)

عزيزنا المشارك / عزيزتنا المشاركة،

تهدف هذه الاستبانة إلى جمع بيانات علمية لأغراض البحث الأكاديمي فقط، وذلك لدراسة أثر أساليب القيادة على تحفيز فرق العمل في مشاريع شركات المقاولات بمدينة جدة.

نأمل منكم التكرم بالإجابة على جميع الأسئلة بكل موضوعية، علماً بأن جميع المعلومات ستُعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

طريقة الإجابة :

يرجى وضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب، أو تحديد درجة الموافقة حسب المقياس التالي: أوافق بشدة – أوافق – محايد – لا أوافق – لا أوافق بشدة

محايد – لا أوافق – لا أوافق بشدة

أولاً: البيانات العامة

الجنس:

1.

☐ ذكر ☐ أنثى

2. العمر:

☐ أقل من 25 سنة

☐ من 25 إلى أقل من 35 سنة

☐ من 35 إلى أقل من 45 سنة

☐ 45 سنة فأكثر

المؤهل العلمي:

3.

☐ ثانوي

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ دراسات عليا

المسمى الوظيفي:

4.

☐ قائد مشروع

☐ مهندس

☐ مشرف

☐ فني

☐ إداري

سنوات الخبرة:

5.

☐ أقل من 5 سنوات

☐ من 5 إلى أقل من 10 سنوات

☐ 10 سنوات فأكثر

ثانيًا: أسلوب القيادة المتبع

(أ) القيادة التحويلية

6. يقوم القائد بإلهام الفريق وتشجيعه على تحقيق أهداف المشروع.

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة

7. يحرص القائد على بناء رؤية واضحة ومشتركة مع فريق العمل.

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة

8. يهتم القائد بتطوير مهارات العاملين ودعم نموهم المهني.

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة

9. يعامل القائد أفراد الفريق باحترام ويكسب ثقتهم.

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة

ب) القيادة التبادلية

10. يربط القائد بين الأداء والمكافآت بشكل واضح.

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة

11. يعتمد القائد على القوانين والإجراءات في إدارة الفريق.

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة

12. يتم تقييم الأداء بناءً على تحقيق الأهداف المحددة.

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة

ج) القيادة المتساهلة

13. يترك القائد حرية كبيرة لأفراد الفريق دون متابعة مستمرة.

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة

14. يتدخل القائد بشكل محدود في حل المشكلات.

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة

15. يفتقر الفريق أحياناً إلى التوجيه الواضح من القائد.

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة

ثالثاً: التحفيز والرضا الوظيفي

16. أشعر بالحماس لإنجاز مهماتي في المشروع.

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة

17. أسلوب القيادة المتبع يزيد من دافعيّتي للعمل.

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة

18. أشعر بالرضا الوظيفي داخل المشروع.

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة

19. يتم تقدير جهودي وإنجازاتي من قبل الإدارة.

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة

20. يسهم أسلوب القيادة في تحسين الروح المعنوية للفريق.

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة

رابعًا: أداء فرق العمل

21. يسهم أسلوب القيادة في تحسين أداء فريق العمل.

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة

22. يقلل القائد الفعّال من النزاعات داخل الفريق.

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة

23. يساعد أسلوب القيادة في الالتزام بالجدول الزمنية للمشروع.

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة

خامسًا: التحديات القيادية

24. يواجه قادة المشاريع صعوبة في تحفيز العاملين بسبب ضغط العمل.

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة

25. ضعف التواصل بين القائد والفريق يؤثر سلبًا على الأداء.

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة

26. اختلاف ثقافات العاملين يشكل تحديًا أمام القيادة.

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة

سادسًا: سؤال مفتوح

27. من وجهة نظرك، ما أبرز أسلوب قيادي يساعد على تحفيز فرق العمل في المشاريع الإنشائية؟ ولماذا؟

.....

جدول أدوات البحث:

أداة البحث	الغرض من الأداة	الفئة المستهدفة	نوع البيانات
1- الاستبيان	التعرف على اثر أساليب القيادة المختلفة (التحويلية،التبادلية،المتساهلة) على مستوى تحفيز فرق العمل في المشاريع	قادة المشاريع،المهندسون، المشرفون، وأعضاء فرق العمل في شركات المقاولات بمدينة جدة	بيانات كمية
2- الأسئلة المفتوحة ضمن الاستبيان	التعرف على آراء المبحوثين حول أكثر الأساليب القيادية فاعلية في تحفيز فرق العمل وابرز التحديات التي تواجه قادة المشاريع	قادة المشاريع وأعضاء فرق العمل في شركات المقاولات بمدينة جدة	بيانات نوعية
3- المراجع العلمية والدراسات السابقة	دعم الاطار النظري للدراسة وتفسير النتائج ومقارنتها بالدراسات السابقة	مصادر علمية (كتب -رسائل علمية -مجلات محكمة)	بيانات ثانوية

جامعة الجميع الذكية (ميدأوشن)

Midocean University

كلية الإدارة-تخصص إدارة المشاريع

عنوان البحث:

(أثر أساليب القيادة على تحفيز فرق العمل في المشاريع-دراسة تطبيقية على شركات المقاولات في
جدة)

إشراف:

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس-كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

رقم الطالب: 232001234

اسم الطالبة: شريفة ناصر العولقي

تاريخ البحث: 2026/2/13

المشروع النهائي 2 (التكاليف 3)

(التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج) :

مقدمة الفصل :

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة وتحليلها إحصائيًا في ضوء البيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة، وذلك بهدف التعرف على أثر أساليب القيادة على تحفيز فرق العمل في مشاريع شركات المقاولات بمدينة جدة. ويشمل هذا الفصل توصيف عينة الدراسة، واختبارات الصدق والثبات لأداة الدراسة، والإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث، واختبار الفرضيات، ثم مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة، وصولاً إلى خاتمة الفصل.

أولاً: توصيف عينة الدراسة (الإحصاءات الوصفية لعينة البحث)

تم توزيع الاستبانة على عينة افتراضية مكونة من 50 مفردة من العاملين في شركات المقاولات بمدينة جدة، وقد تم توصيفهم وفقاً للمتغيرات الديموغرافية التالية:

1- توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	34	68%
انثى	16	32%
الاجمالي	50	100%

يتضح من الجدول السابق أن غالبية أفراد العينة من الذكور بنسبة 68%، وهي نسبة منطقية نظراً لطبيعة العمل في قطاع المقاولات الذي يغلب عليه الطابع الفني والميداني

2-توزيع أفراد العينة حسب العمر

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	8	16%
من 25 الى أقل من 35 سنة	22	44%
من 35 الى أقل من 45 سنة	14	28%
45 سنة فأكثر	6	12%
الاجمالي	50	100%

يتضح أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً في العينة هي فئة 25 إلى أقل من 35 سنة بنسبة 44%، مما يشير إلى أن غالبية المشاركين من الفئات العمرية النشطة في بيئة المشاريع

3

. توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	6	%12
دبلوم	10	%20
بكالوريوس	28	%56
دراسات عليا	6	%12
الاجمالي	50	%100

تشير النتائج إلى أن أغلب أفراد العينة يحملون درجة البكالوريوس بنسبة 56%، وهو ما يعكس مستوى علمياً مناسباً لفهم موضوعات القيادة والتحفيز في بيئة المشاريع

4

. توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المسمى الوظيفي
18%	9	قائد مشروع
30%	15	مهندس
22%	11	مشرف
16%	8	فني
14%	7	اداري
100%	50	الإجمالي

يتبين أن فئة المهندسين جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 30%، تليها فئة المشرفين بنسبة 22%، وهو ما يعزز تنوع العينة وتمثيلها للوظائف المختلفة داخل المشاريع

5. توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	17	34%
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	19	38%
10 سنوات فأكثر	14	28%
الإجمالي	50	100%

تشير النتائج إلى أن أكبر نسبة من أفراد العينة لديهم خبرة تتراوح بين 5 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة 38%، مما يعكس وجود خبرات مهنية مناسبة للحكم على واقع القيادة في المشاريع

ثانيًا: اختبارات الصدق والثبات للسَّيَّيان

1- الصدق الظاهري

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المختصين في الإدارة وإدارة المشاريع للتأكد من وضوح العبارات وارتباطها بموضوع الدراسة، وقد أبدى المحكمون ملحّظات ساهمت في تحسين صياغة بعض الفقرات بما يعزز مناسبة الأداة لأغراض البحث

2- اختبار الثبات

تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة. ويُستخدم هذا الإجراء في تحليل الثبات ضمن SPSS لقياس الاتساق الداخلي بين البنود

المحور	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
القيادة التحويلية	4	0.88
القيادة التبادلية	3	0,81
القيادة المتساهلة	3	0,76
التحفيز والرضا الوظيفي	5	0,85
أداء فرق العمل	3	0,80
التحديات القيادية	3	0,78
الثبات الكلي لِلسَّيَّيان	21	0,87

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معامل كرونباخ ألفا جاءت بمستويات جيدة، حيث بلغت قيمة الثبات الكلي للسَّيَّيان 0.87، مما يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة مناسبة من الاتساق

الداخلي والثبات، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في التحليل الإحصائي

ثالثاً: الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحليل استجابات أفراد العينة على محاور الدراسة، وذلك للتعرف على مستوى توافر كل متغير من متغيرات البحث

1- القيادة التحويلية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
0,71	4,28	يقوم القائد بالهام الفريق وتشجيعه على تحقيق اهداف المشروع
0,76	4,12	يحرص القائد على بناء رؤية واضحة ومشاركة مع فريق العمل
0,79	4,06	يهتم القائد بتطوير مهارات العاملين ودعم نموهم المهني
0,73	4,20	يعامل القائد افراد الفريق باحترام ويكسب ثقتهم
0,76	4,17	المتوسط العام

تشير النتائج إلى ارتفاع مستوى ممارسة القيادة التحويلية لدى قادة المشاريع من وجهة نظر أفراد العينة، حيث بلغ المتوسط العام 4.17، وهو ما يدل على أن هذا الأسلوب القيادي حاضر بدرجة كبيرة في بيئة العمل

3- القيادة التبادلية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
يربط القائد بين الأداء والمكافآت بشكل واضح	3,74	0,84	متوسطة
يعتمد القائد على القوانين والإجراءات في إدارة الفريق	3,88	0,77	مرتفعة
يتم تقييم الأداء بناء على تحقيق الأهداف المحددة	3,80	0,81	متوسطة
المتوسط العام	3,81	0,81	متوسطة

توضح النتائج أن القيادة التبادلية تُمارس بدرجة متوسطة إلى مرتفعة، حيث بلغ متوسطها العام 3.81، مما يدل على وجود اعتماد نسبي على الحوافز والضبط الإداري

3- القيادة المتساهلة:

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
يترك القائد حرية كبيرة لأفراد الفريق دون متابعة مستمرة	3,21	0,91	متوسطة
يتدخل القائد بشكل محدود في حل المشكلات	3,08	0,95	متوسطة
يفتقر الفريق أحيانا الى التوجيه الواضح من القائد	3,34	0,89	متوسطة
المتوسط العام	3,21	0,92	متوسطة

تبين أن القيادة المتساهلة جاءت بدرجة متوسطة، وهو ما يشير إلى أن هذا النمط موجود ولكن ليس هو النمط الغالب داخل المشاريع

4-التحفيز والرضا الوظيفي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
أشعر بالحماس لإنجاز مهامي في المشروع	4,10	0,74	مرتفعة
أسلوب القيادة المتبع يزيد من دافعتي للعمل	4,06	0,78	مرتفعة
أشعر بالرضا الوظيفي داخل المشروع	3,98	0,82	مرتفعة
يتم تقدير جهودي وإنجازاتي من قبل الادارة	3,90	0,85	مرتفعة
يسهم أسلوب القيادة في تحسين الروح المعنوية للفريق	4,14	0,76	مرتفعة
المتوسط العام	4.04	0,79	مرتفعة

تشير النتائج إلى أن مستوى التحفيز والرضا الوظيفي لدى أفراد العينة جاء مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط العام 4.04، مما يعكس وجود بيئة عمل إيجابية نسبياً

5-أداء فرق العمل

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
يسهم أسلوب القيادة في تحسين أداء فريق العمل	4,08	0,75	مرتفعة
يقلل القائد الفعال من النزاعات داخل الفريق	3,96	0,80	مرتفعة
يساعد أسلوب القيادة في الالتزام بالجدول الزمنية للمشروع	3,92	0,83	مرتفعة
المتوسط العام	3,99	0,79	مرتفعة

6-التحديات القيادية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
يواجه قادة المشاريع صعوبة في تحفيز العاملين بسبب ضغط العمل	4,02	0,81	مرتفعة
ضعف التواصل بين القائد والفريق يؤثر سلباً على الأداء	4,16	0,72	مرتفعة
اختلفت ثقافات العاملين يشكل تحدياً أمام القيادة	4,00	0,79	مرتفعة
المتوسط العام	4,06	0,77	مرتفعة

وتدل هذه النتائج على أن التحديات القيادية مؤثرة بشكل واضح، خاصة ما يتعلق بضعف التواصل وضغط العمل

رابعاً: اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب القيادة ومستوى تحفيز فرق العمل في شركات المقاولات بمدينة جدة.

تم استخدام معامل الارتباط لقياس العلاقة بين أساليب القيادة والتحفيز

المتغيران	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة (sig)	النتيجة
أساليب القيادة والتحفيز	0,68	0,000	دالة إحصائية

تشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية نسبياً بين أساليب القيادة والتحفيز، حيث بلغ معامل الارتباط 0.68 عند مستوى دلالة 0.000،

وعليه يتم قبول الفرضية الأولى

الفرضية الثانية

تؤثر القيادة التحويلية تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية على تحفيز العاملين في المشاريع الإنشائي

المتغيران	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة (sig)	النتيجة
القيادة التحويلية والتحفيز	0,74	0,000	دالة إحصائية

تظهر النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية والتحفيز، مما يدل على أن هذا الأسلوب من أكثر الأساليب تأثيراً في رفع دافعية العاملين، وعليه يتم قبول الفرضية الثاني

الفرضية الثالثة:

يوجد تأثير إيجابي متوسط للقيادة التبادلية على رضا العاملين مقارنة بالقيادة التحويلية

المتغيران	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة (sig)	النتيجة
القيادة التبادلية والرضا الوظيفي	0,49	0,001	دالة احصائية

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة بين القيادة التبادلية والرضا الوظيفي، وهي أقل من العلاقة المسجلة للقيادة التحويلية، وعليه يتم قبول الفرضية الثالثة

الفرضية الرابعة

يؤثر ضعف التواصل القيادي سلباً على أداء فرق العمل في المشاريع الإنشائية

المتغيران	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة (sig)	النتيجة
ضعف التواصل القيادي وأداء الفريق	-0,61	0.000	دالة احصائياً

يتبين وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين ضعف التواصل القيادي وأداء فرق العمل، مما يعني أن زيادة ضعف التواصل تؤدي إلى انخفاض الأداء، وعليه يتم قبول الفرضية الرابعة

الفرضية الخامسة

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تحفيز فرق العمل تعزى لاختلاف أسلوب القيادة المتبع.

تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفروق بين مستويات التحفيز وفقاً لأسلوب القيادة

مستوى الدلالة	قيمة F	كتوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0,006	76'5	6,42	2	12,84	بين المجموعات
		1,11	47	52,39	داخل المجموعات
			49	65,23	الاجمالي

تشير النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات التحفيز تبعاً لاختلاف أسلوب القيادة، حيث

بلغت قيمة $F =$ عند مستوى دلالة 0.006، وعليه

5.76

يتم قبول الفرضية الخامسة

خامساً: ربط النتائج بالدراسات السابقة

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن القيادة التحويلية تعد أكثر الأساليب القيادية تأثيراً على تحفيز فرق العمل في مشاريع شركات المقاولات، وهو ما يتفق مع ما ورد في الإطار النظري والدراسات السابقة التي أكدت أن هذا النمط القيادي يسهم في رفع الدافعية والرضا الوظيفي وتحسين الأداء داخل بيئة العمل. كما بينت النتائج أن القيادة التبادلية تحقق أثراً إيجابياً ولكن بدرجة أقل من القيادة التحويلية، في حين أن القيادة المتساهلة لا تعد الأسلوب الأكثر فاعلية في البيئات التي تتطلب متابعة مستمرة وتنسيقاً عالياً

كذلك أظهرت النتائج أن ضعف التواصل بين القائد وأفراد الفريق يؤثر سلباً على الأداء، وهو ما ينسجم مع الأدبيات الإدارية التي تؤكد أن الاتصال الفعال عنصر أساسي في نجاح المشاريع وتحفيز العاملين. كما أن وجود تحديات مثل ضغط العمل واختلاف الثقافات المهنية يعزز الحاجة إلى تبني أساليب قيادية أكثر مرونة وفعالية.

الخاتمة

تناول هذا الفصل عرض النتائج الإحصائية وتحليلها ومناقشتها في ضوء أهداف الدراسة وفرضياتها. وقد أظهرت النتائج وجود أثر واضح لأساليب القيادة على تحفيز فرق العمل في مشاريع شركات المقاولات بمدينة جدة، كما تبين أن القيادة التحويلية هي الأكثر تأثيراً في رفع مستوى التحفيز والرضا الوظيفي، تليها القيادة التبادلية، بينما كان تأثير القيادة المتساهلة أقل نسبياً. كما أظهرت النتائج أن ضعف التواصل القيادي يمثل عاملاً سلبياً يؤثر على أداء فرق العمل. وتمثل هذه النتائج قاعدة مهمة للانتقال إلى الفصل الخامس الخاص بالتوصيات والخاتمة العامة للدراسة

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية

* أبو بكر، أحمد عبد الله. (2019). القيادة الإدارية الحديثة. القاهرة: دار الفكر العربي.

* أحمد، محمد حسن. (2020). إدارة المشاريع: المفاهيم والتطبيقات. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

* الحربي، فهد بن عبد الله. (2021). إدارة الموارد البشرية في المنظمات. الرياض: مكتبة العبيكان.

* الزهراني، صالح بن حسين. (2018). التحفيز وأثره في الأداء الوظيفي. جدة: دار حافظ للنشر.

* السلمي، علي بن أحمد. (2017). السلوك التنظيمي. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.

* العتيبي، ناصر بن محمد. (2022). أثر أساليب القيادة على تحفيز العاملين في المشاريع الإنشائية. المجلة العربية للإدارة، 14(2)، 55-78.

* السالمي، خالد بن محمد. (2018). القيادة الإدارية وتأثيرها في تحفيز الموظفين: دراسة ميدانية. الرياض: دار المريخ للنشر.

* الحسيني، أحمد عبد الرحمن. (2019). إدارة المشاريع الهندسية. القاهرة: دار الفكر العربي.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Bass, B. M. (1985). Leadership and Performance *
.Beyond Expectations. New York: Free Press
- Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper & *
.Row
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational *
.Behavior (17th ed.). Pearson Education
- Northouse, P. G. (2019). Leadership: Theory and *
.Practice (8th ed.). Sage Publications
- Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook of *
.Human Resource Management Practice. Kogan Page
- Kerzner, H. (2017). Project Management: A Systems *
Approach to Planning, Scheduling, and Controlling.
.Wiley

جامعة الجميع الذكية (ميدأوشن)

Midocean University

كلية الإدارة-تخصص إدارة المشاريع

عنوان البحث:

(أثر أساليب القيادة على تحفيز فرق العمل في المشاريع-دراسة تطبيقية على شركات المقاولات في
جدة)

إشراف:

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس-كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

رقم الطالب: 232001234

اسم الطالبة: شريفة ناصر العولقي

تاريخ البحث: 2026/2/13

المشروع النهائي 2 (التكاليف 2)

الفصل الثالث / منهجية البحث

مقدمة الفصل/

يتناول هذا الفصل منهجية البحث التي تم اتباعها في هذه الدراسة، والتي تهدف إلى تحليل أثر أساليب القيادة على تحفيز فرق العمل في مشاريع شركات المقاولات بمدينة جدة. ويشمل هذا الفصل عرض تصميم البحث، والتعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، إضافة إلى تحديد مجتمع الدراسة والعينة، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات المستخدمة، وكذلك الإجراءات الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة. ويسهم هذا الفصل في توضيح الأسس العلمية التي اعتمدت عليها الدراسة للوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تتضمن هذه الدراسة عددًا من المتغيرات الرئيسة التي سيتم قياسها وتحليل العلاقة بينها، ويمكن توضيحها على النحو الآتي:

أساليب القيادة:

يقصد بأساليب القيادة في هذه الدراسة الأنماط القيادية التي يستخدمها قادة المشاريع في إدارة فرق العمل داخل شركات المقاولات، وتشمل القيادة التحويلية، والقيادة التبادلية، والقيادة المتساهلة.

القيادة التحويلية:

يقصد بالقيادة التحويلية الأسلوب القيادي الذي يعتمد على إلهام العاملين وتحفيزهم لتحقيق أهداف المشروع من خلال بناء رؤية مشتركة وتشجيع الإبداع وتنمية قدرات أفراد الفريق.

القيادة التبادلية:

يقصد بالقيادة التبادلية الأسلوب القيادي الذي يعتمد على مبدأ التبادل بين القائد وأفراد الفريق، حيث يتم تحفيز العاملين من خلال تقديم المكافآت مقابل الأداء الجيد أو تطبيق العقوبات عند التقصير في أداء المهام.

القيادة المتساهلة:

يقصد بالقيادة المتساهلة الأسلوب القيادي الذي يمنح أفراد الفريق قدرًا كبيرًا من الحرية في اتخاذ القرارات وتنفيذ المهام، مع تدخل محدود من القائد في متابعة العمل.

تحفيز فرق العمل:

يقصد بتحفيز فرق العمل في هذه الدراسة مستوى الدافعية والرضا الوظيفي لدى العاملين في المشاريع، والذي يدفعهم إلى بذل الجهد وتحقيق أداء أفضل في تنفيذ مهام المشروع.

تصميم البحث

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو أحد المناهج البحثية المستخدمة في دراسة الظواهر الإدارية والتنظيمية وتحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة. ويهدف هذا المنهج إلى وصف واقع أساليب القيادة المتبعة في شركات المقاولات بمدينة جدة، وتحليل أثر هذه الأساليب على مستوى تحفيز فرق العمل داخل المشاريع.

ويُعد هذا المنهج مناسباً لموضوع الدراسة، حيث يساعد في تحليل البيانات الميدانية واستخلاص النتائج التي توضح طبيعة العلاقة بين أساليب القيادة المختلفة ومستوى التحفيز لدى العاملين في المشاريع.

مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركات المقاولات بمدينة جدة في المملكة العربية السعودية، ويشمل ذلك قادة المشاريع، والمهندسين، والمشرفين، والفنيين، وأعضاء فرق العمل المشاركين في تنفيذ المشاريع الإنشائية.

عينة الدراسة :

تم اختيار عينة من العاملين في شركات المقاولات بمدينة جدة للمشاركة في الدراسة، وذلك بهدف الحصول على بيانات تعكس واقع أساليب القيادة وتحفيز فرق العمل داخل المشاريع. وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية لضمان تمثيل مختلف فئات العاملين داخل المشاريع.

طريقة جمع البيانات

تم جمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة من خلال استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميم استبانة تتضمن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بأساليب القيادة المختلفة ومستوى تحفيز فرق العمل داخل المشاريع.

وقد تم توزيع الاستبانة على أفراد العينة من العاملين في شركات المقاولات بمدينة جدة، وذلك بهدف جمع البيانات المتعلقة بآرائهم حول أساليب القيادة المتبعة وتأثيرها على مستوى التحفيز والأداء داخل فرق العمل.

أنواع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على نوعين رئيسيين من البيانات، وهما:

البيانات الأولية :

وهي البيانات التي تم جمعها بشكل مباشر من أفراد العينة من خلال الاستبانة التي تم إعدادها خصيصاً لهذا البحث، حيث تم استخدام هذه البيانات في تحليل العلاقة بين أساليب القيادة وتحفيز فرق العمل.

البيانات الثانوية :

وهي البيانات التي تم الحصول عليها من المصادر العلمية المختلفة مثل الكتب والمراجع العلمية والدراسات السابقة والمقالات العلمية التي تناولت موضوع القيادة وتحفيز العاملين في بيئة المشاريع.

إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات من أفراد العينة، تم تنظيمها وإدخالها إلى برنامج التحليل الإحصائي، حيث تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، ومن أهم هذه الأساليب:

- المتوسطات الحسابية لقياس اتجاهات إجابات أفراد العينة
- الانحراف المعياري لقياس مدى تشتت الإجابات.
- معامل الارتباط لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- اختبار (T-Test) لمعرفة الفروق بين المتوسطات.
- تحليل التباين (ANOVA) لدراسة الفروق بين المجموعات المختلفة.

وقد تم استخدام هذه الأساليب الإحصائية بهدف تحليل العلاقة بين أساليب القيادة المختلفة ومستوى تحفيز فرق العمل في مشاريع شركات المقاولات بمدينة جدة

الخاتمة

تناول هذا الفصل منهجية البحث المتبعة في الدراسة، حيث تم عرض تصميم البحث، والتعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، إضافة إلى تحديد مجتمع الدراسة والعينة، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات المستخدمة، وكذلك الإجراءات الإحصائية التي سيتم الاعتماد عليها في تحليل البيانات.

وتمثل هذه المنهجية الأساس العلمي الذي سيتم من خلاله تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها في الفصل التالي.

الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

أولاً: حدود البحث

تتمثل حدود هذه الدراسة في عدد من الجوانب التي قد تؤثر على تعميم النتائج، وهي كما يلي:

- * اقتصرَت الدراسة على شركات المقاولات في مدينة جدة، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على مناطق أخرى.
- * اعتمدت الدراسة على البيانات الافتراضية لغرض تطبيق الأساليب الإحصائية، مما قد يؤثر على دقة النتائج مقارنة بالدراسات الميدانية الفعلية.
- * ركزت الدراسة على متغيرات محددة وهي أساليب القيادة وتحفيز فرق العمل، دون التطرق إلى متغيرات أخرى قد تؤثر على الأداء.
- * تم الاعتماد على أداة الاستبانة فقط في جمع البيانات، مما قد يحد من تنوع مصادر البيانات

ثانيًا: التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي تسهم في تحسين الممارسات القيادية في مشاريع شركات المقاولات، وهي كما يلي:

- * ضرورة تبني أساليب القيادة التحويلية لما لها من دور كبير في تحفيز العاملين وتحسين الأداء.
- * تعزيز مهارات التواصل بين القادة وأفراد فرق العمل داخل المشاريع.
- * توفير برامج تدريبية لتطوير المهارات القيادية لدى مديري المشاريع.
- * تطبيق أنظمة تحفيز فعالة تشمل الحوافز المادية والمعنوية.
- * تحسين بيئة العمل بما يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.
- * الاهتمام بإدارة التنوع الثقافي بين العاملين داخل المشاريع.

ثالثاً: الاستنتاجات

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة، من أبرزها:

* وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أساليب القيادة وتحفيز فرق العمل.

* تعتبر القيادة التحويلية الأكثر تأثيراً في رفع مستوى التحفيز والرضا الوظيفي.

* تسهم القيادة التبادلية في تحقيق الاستقرار والانضباط، ولكن تأثيرها أقل من القيادة التحويلية.

* يؤثر ضعف التواصل القيادي سلباً على أداء فرق العمل.

* توجد فروق في مستوى التحفيز تعزى لاختلاف أساليب القيادة.

