

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: ٢٣٢٠٠١٢٣٤

اسم الطالبة : شريفة ناصر العولقي

تاريخ البحث : ٢٠٢٦/٢/١٣

المشروع النهائي ٢ (التكليف ١)

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 تتسم بتعدد التخصصات وضغط الوقت وتنوع القوى العاملة، أصبحت الحاجة إلى أساليب قيادية فعالة 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:

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

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى:

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

فرضيات البحث

- ١- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب القيادة ومستوى تحفيز فرق العمل في شركات المقاولات بمدينة جدة.
- ٢- تؤثر القيادة التحويلية تأثيرًا إيجابيًا ذا دلالة إحصائية على تحفيز العاملين في المشاريع الإنشائية.
- ٣- يوجد تأثير إيجابي متوسط للقيادة التبادلية على رضا العاملين مقارنة بالقيادة التحويلية.
- ٤- يؤثر ضعف التواصل القيادي سلبيًا على أداء فرق العمل في المشاريع الإنشائية.
- ٥- 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.

اما 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 والجداول الداعمة.

الفصل الثاني (الدراسات السابقة)

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 بالأطر 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 :

يتسم 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.

ثالثًا: 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 تتسم بضغط العمل، وطول ساعات الدوام، وتعدد المخاطر. ويسهم التحفيز الفعال في رفع الروح المعنوية للعاملين، وتحسين الإنتاجية، وتقليل النزاعات، وزيادة الالتزام الوظيفي، مما ينعكس إيجابًا على نجاح المشروع

رابعًا: 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 ارتباطًا إيجابيًا قويًا بمستوى التحفيز والرضا الوظيفي، نظرًا لما توفره من دعم نفسي وتشجيع على التطور المهني.

في المقابل، يرتبط أسلوب القيادة التبادلية بتحفيز قائم على المكافآت الخارجية، بينما غالبًا 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 سلبيًا على أداء فرق العمل وجودة تنفيذ المشاريع.

خامسًا: الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات العربية والأجنبية موضوع القيادة وأثرها على تحفيز العاملين وأدائهم، حيث أكدت نتائجها وجود علاقة إيجابية بين أساليب القيادة الفعّالة 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 انضباطًا عاليًا، 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 تسهم في إثراء المعرفة العلمية وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق.

قائمة المراجع

١. أبو بكر، أحمد عبد الله. (٢٠١٩). القيادة الإدارية الحديثة. القاهرة: دار الفكر العربي.
٢. أحمد، محمد حسن. (٢٠٢٠). إدارة المشاريع: المفاهيم والتطبيقات. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
٣. الحربي، فهد بن عبد الله. (٢٠٢١). إدارة الموارد البشرية في المنظمات. الرياض: مكتبة العبيكان.
٤. الزهراني، صالح بن حسين. (٢٠١٨). التحفيز وأثره في الأداء الوظيفي. جدة: دار حافظ للنشر.
٥. السلمي، علي بن أحمد. (٢٠١٧). السلوك التنظيمي. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.
٦. العتيبي، ناصر بن محمد. (٢٠٢٢). أثر أساليب القيادة على تحفيز العاملين في المشاريع الإنشائية. المجلة العربية للإدارة، ١٤ (٢)، ٥٥-٧٨.

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، علمًا 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

أولاً: البيانات العامة

١. الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

٢. العمر:

☐ أقل من ٢٥ سنة

☐ من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة

☐ من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة

☐ ٤٥ سنة فأكثر

٣. المؤهل العلمي:

☐ ثانوي

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ دراسات عليا

٤. المسمى الوظيفي:

☐ قائد مشروع

☐ مهندس

☐ مشرف

☐ فني

☐ إداري

٥. سنوات الخبرة:

☐ أقل من ٥ سنوات

☐ من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات

☐ ١٠ سنوات فأكثر

ثانيًا: أسلوب القيادة المتبع

(أ) القيادة التحويلية

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

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

٧. يحرص القائد على بناء رؤية واضحة ومشاركة مع فريق العمل.

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

٨. يهتم القائد بتطوير مهارات العاملين ودعم نموهم المهني.

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

٩. يعامل القائد أفراد الفريق باحترام ويكسب ثقتهم.

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

(ب) القيادة التبادلية

١٠. يربط القائد بين الأداء والمكافآت بشكل واضح.

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

١١. يعتمد القائد على القوانين والإجراءات في إدارة الفريق.

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

١٢. يتم تقييم الأداء بناءً على تحقيق الأهداف المحددة.

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

(ج) القيادة المتساهلة

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

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

١٤. يتدخل القائد بشكل محدود في حل المشكلات.

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

١٥. يفتقر الفريق أحياناً إلى التوجيه الواضح من القائد.

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

ثالثاً: التحفيز والرضا الوظيفي

١٦. أشعر بالحماس لإنجاز مهماتي في المشروع.

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

١٧. أسلوب القيادة المتبع يزيد من دافعيته للعمل.

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

١٨. أشعر بالرضا الوظيفي داخل المشروع.

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

١٩. يتم تقدير جهودي وإنجازاتي من قبل الإدارة.

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

٢٠. يسهم أسلوب القيادة في تحسين الروح المعنوية للفريق.

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

رابعًا: أداء فرق العمل

٢١. يسهم أسلوب القيادة في تحسين أداء فريق العمل.

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

٢٢. يقلل القائد الفعّال من النزاعات داخل الفريق.

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

٢٣. يساعد أسلوب القيادة في الالتزام بالجدول الزمنية للمشروع.

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

خامسًا: التحديات القيادية

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

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

٢٥. ضعف التواصل بين القائد والفريق يؤثر سلبيًا على الأداء.

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

٢٦. اختلاف ثقافات العاملين يشكل تحديًا أمام القيادة.

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

سادسًا: سؤال مفتوح

٢٧. 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
١- 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
٢- 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
٣- المراجع العلمية والدراسات السابقة	دعم الاطار النظري للدراسة وتفسير النتائج ومقارنتها بالدراسات السابقة	مصادر علمية (كتب -رسائل علمية -مجلات محكمة)	بيانات ثانوية