

جامعة الجميع الذكية (ميدأوشن)

Midocean University

كلية الإدارة – تخصص إدارة مشاريع

عنوان البحث:

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

بحث تخرج مقدم استكمالاً لمتطلبات درجة البكالوريوس في إدارة المشاريع

إعداد الطالبة:

شريفة ناصر العولقي

الفهرس:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- ١- مقدمة
- ٢- مشكلة الدراسة
- ٣- أهداف الدراسة
- ٤- أهمية الدراسة
- ٥- فرضيات الدراسة
- ٦- منهجية الدراسة
- ٧- حدود الدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

- ١- مفهوم القيادة
- ٢- أساليب القيادة
- ٣- التحفيز وأهميته في بيئة العمل
- ٤- العلاقة بين القيادة والتحفيز
- ٥- الدراسات السابقة

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي

- ١- مجتمع وعينة الدراسة
- ٢- أدوات جمع البيانات
- ٣- تحليل النتائج
- ٤- النتائج والتوصيات
- ٥- المراجع

المقدمة:

تعدّ القيادة أحد أهم العوامل المؤثرة في نجاح المشاريع، إذ تشكل الأساس الذي تُبنى عليه قدرة فرق العمل على الإنجاز والتفاعل الإيجابي. ومع ازدياد تعقيد المشاريع، خاصة في قطاع المقاولات الذي يتميز بتعدد التخصصات وضغط الجداول الزمنية وتنوع القوى العاملة، أصبح لأساليب القيادة دور محوري في تحفيز فرق العمل وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية.

إن القيادة لا تقتصر على إصدار الأوامر أو توزيع المهام، بل تتجاوز ذلك إلى الإلهام، والتأثير، وبناء بيئة عمل تُحفّز الإبداع والانتماء. ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى استقصاء أثر أساليب القيادة المختلفة على مستوى تحفيز فرق العمل في شركات المقاولات بمدينة جدة، من خلال دراسة تطبيقية تعتمد على جمع البيانات الميدانية وتحليلها.

يهدف هذا البحث إلى تحديد الأنماط القيادية الأكثر فاعلية في تعزيز روح المبادرة، ورفع الأداء، وتحقيق رضا العاملين في المشاريع، مع تسليط الضوء على التحديات التي تواجه القادة في بيئة العمل السعودية المعاصرة، وكيف يمكن تطوير مهارات القيادة بما يتناسب مع متطلبات سوق البناء والتشييد.

مشكلة الدراسة :

على الرغم من الأهمية البالغة التي تحظى بها القيادة في إدارة المشاريع خصوصًا في قطاع المقاولات، إلا أن العديد من الشركات لا تزال تواجه صعوبات في اختيار الأسلوب القيادي الأنسب لتحفيز فرق العمل وتحقيق الكفاءة الإنتاجية. تظهر هذه الإشكالية بشكل واضح في بيئة العمل بالمشاريع الإنشائية حيث تتعدد مستويات العمالة وتتنوع ثقافتهم مما يجعل عملية التحفيز والمحافظة على الروح المعنوية تحديًا مستمرًا.

كما تعاني بعض الشركات من غياب الوعي بأهمية العلاقة بين نمط القيادة ودافعية الموظفين إضافة إلى ضعف التواصل بين القائد وأفراد الفريق مما يؤدي إلى انخفاض الأداء وتأخر تنفيذ المشاريع عن الجدول الزمني المحدد.

ويُضاف إلى ذلك محدودية الدراسات التطبيقية المحلية التي تناولت أثر أساليب القيادة المختلفة على تحفيز فرق العمل في قطاع المقاولات بمدينة جدة تحديدًا رغم كونها من أكثر المدن نشاطًا في مجال البناء والتشييد.

لذلك، تنبع مشكلة الدراسة من الحاجة إلى فهم العلاقة بين أساليب القيادة المتبعة في شركات المقاولات ومستوى التحفيز الذي يشعر به أفراد فرق العمل والسعي لتحديد الأسلوب القيادي الأكثر فاعلية في تحقيق نتائج إيجابية على مستوى الأداء العام للمشاريع.

المراجع:

- السالمي، خالد بن محمد (٢٠١٨). القيادة الإدارية وتأثيرها في تحفيز الموظفين: دراسة ميدانية. الرياض: دار المريخ للنشر.
- العتيبي، فهد بن ناصر (٢٠٢٠). أساليب القيادة الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي في المنظمات السعودية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١٢ (٣)، ١٥٥-١٨٢.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (٢٠٢٢). تقرير بيئة العمل في قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية. الرياض.
- الحسيني، أحمد عبد الرحمن (٢٠١٩). إدارة المشاريع الهندسية. القاهرة: دار الفكر العربي.

أسئلة البحث (Research Questions)

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

أهداف البحث (Research Objectives)

- ١- تحديد أثر أساليب القيادة المختلفة على تحفيز فرق العمل في مشاريع شركات المقاولات بجهة.
- ٢- قياس مدى فعالية الأسلوب القيادي التحويلي والتبادلي في تعزيز الدافعية لدى العاملين.
- ٣- تحليل العلاقة بين نمط القيادة ورضا العاملين ومستوى الأداء داخل المشاريع.
- ٤- الكشف عن التحديات التي تواجه قادة المشاريع في تحفيز فرق العمل.
- ٥- تقديم توصيات عملية تساعد على تحسين الممارسات القيادية في شركات المقاولات

فرضيات البحث (Research Hypotheses)

بحكم أن المنهجية مختلطة، ستكون الفرضيات موجهة للجانب الكمي:

- ١- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأساليب القيادة على مستوى تحفيز فرق العمل في شركات المقاولات بجدة.
- ٢- القيادة التحويلية تؤثر إيجابياً على مستوى التحفيز لدى العاملين في المشاريع.
- ٣- القيادة التبادلية لها تأثير إيجابي متوسط على رضا العاملين مقارنة بالقيادة التحويلية.
- ٤- ضعف التواصل القيادي يؤثر سلباً على أداء فرق العمل في المشاريع الإنشائية.
- ٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التحفيز حسب الأسلوب القيادي المتبع.

نموذج البحث (Research Model)

نموذج البحث المقترح يعتمد على العلاقة بين:

- المتغير المستقل: أساليب القيادة

(Transformational, Transactional, Laissez-faire)

- المتغير التابع: تحفيز فرق العمل

(Motivation, Job Satisfaction, Performance)

- المتغيرات الوسيطة المحتملة:

- التواصل القيادي

- بيئة العمل

- الخبرة التنظيمية

النموذج المختار مناسب للدراسات المختلطة، حيث يسمح بقياس الأثر كمياً وتحليل الأسباب كيفياً.

نبذة عن الصناعة/المنشأة المقترحة للدراسة (Industry (Background

تستهدف الدراسة شركات المقاولات العاملة في مدينة جدة، والتي تُعد من أكبر القطاعات نمواً في المملكة بسبب المشاريع الإنشائية المستمرة في البنية التحتية، الإسكان، والمشاريع الحكومية العملاقة.

تتميز هذه الشركات بتنوع القوى العاملة، وضغط الأعمال، وتعدد مستويات الإدارة، مما يجعلها بيئة بارزة لدراسة أثر القيادة على التحفيز

منهجية البحث (Research Methodology)

ستعتمد الدراسة على المنهج المختلط (Mixed Method)، والذي يجمع بين:

أولاً: المنهج الكمي (Quantitative Method)

- استخدام استبيان إلكتروني موجه للعاملين في شركات المقاولات.
- تحليل البيانات باستخدام SPSS أو أي برنامج إحصائي.
- استخراج المتوسطات، الانحراف المعياري، اختبار T، اختبار ANOVA، ومعامل الارتباط.

ثانياً: المنهج النوعي (Qualitative Method)

- إجراء مقابلات شبه منظمة (Semi-structured Interviews) مع قادة المشاريع أو المدراء التنفيذيين.
- تحليل المحتوى النصي للمقابلات لاستخراج الأنماط القيادية والتحديات.

مبرر اختيار المنهج المختلط:

لأنه يسمح بجمع أدلة كمية (إحصائية) وأخرى نوعية (تفسيرية) لتعزيز مصداقية النتائج وعمق التحليل.

الهيكل المقترح للفصول (Suggested Chapters Structure)

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- فرضيات الدراسة
- منهجية الدراسة
- حدود الدراسة
- المصطلحات

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

- القيادة ومفهومها
- أساليب القيادة
- التحفيز في بيئة المشاريع
- العلاقة بين القيادة والتحفيز
- الدراسات السابقة
- الفجوة البحثية

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي

- مجتمع وعينة الدراسة
- أداة جمع البيانات
- التحليل الكمي
- التحليل النوعي
- النتائج
- التوصيات

. جدول المحتويات (Table of Contents)

المحتويات

١. الفصل الأول / لإطار العام

- ١- مقدمة
- ٢- مشكلة الدراسة
- ٣- أهداف الدراسة
- ٤- أهمية الدراسة
- ٥- فرضيات الدراسة
- ٦- منهجية الدراسة
- ٧- حدود الدراسة

٢. الفصل الثاني – الإطار النظري والدراسات السابقة

- ١- مفهوم القيادة
- ٢- أساليب القيادة
- ٣- التحفيز
- ٤- العلاقة بين القيادة والتحفيز
- ٥- الدراسات السابقة

٣. الفصل الثالث – الجانب التطبيقي

- ١- مجتمع وعينة الدراسة
- ٢- أدوات جمع البيانات
- ٣- التحليل الإحصائي
- ٤- النتائج
- ٥- التوصيات
- ٦- المراجع