

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: ٢٣٢٠٠١٢٣٤

اسم الطالبة: شريفة ناصر العولقي

تاريخ البحث: ٢٠٢٦/٢/١٣

المشروع النهائي ٢ (التكاليف ٣)
(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، وصولًا إلى خاتمة الفصل.

أولاً: توصيف عينة الدراسة (الإحصاءات الوصفية لعينة البحث)

تم توزيع الاستبانة على عينة افتراضية مكونة من ٥٠ مفردة من العاملين في شركات المقاولات بمدينة جدة، وقد تم توصيفهم وفقاً للمتغيرات الديموغرافية التالية:

١- توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	٣٤	٦٨٪
انثى	١٦	٣٢٪
الاجمالي	٥٠	١٠٠٪

يتضح من الجدول السابق أن غالبية أفراد العينة من الذكور بنسبة ٦٨٪، وهي نسبة منطقية نظراً لطبيعة العمل في قطاع المقاولات الذي يغلب عليه الطابع الفني والميداني

٢-توزيع أفراد العينة حسب العمر

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ٢٥ سنة	٨	١٦٪
من ٢٥ الى أقل من ٣٥ سنة	٢٢	٤٤٪
من ٣٥ الى أقل من ٤٥ سنة	١٤	٢٨٪
٤٥ سنة فأكثر	٦	١٢٪
الإجمالي	٥٠	١٠٠٪

يتضح أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً في العينة هي فئة ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة بنسبة ٤٤٪، مما يشير إلى أن غالبية المشاركين من الفئات العمرية النشطة في بيئة المشاريع

. توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	٦	%١٢
دبلوم	١٠	%٢٠
بكالوريوس	٢٨	%٥٦
دراسات عليا	٦	%١٢
الاجمالي	٥٠	%١٠٠

تشير النتائج إلى أن أغلب أفراد العينة يحملون درجة البكالوريوس بنسبة ٥٦٪، وهو ما يعكس مستوى علمياً مناسباً لفهم موضوعات القيادة والتحفيز في بيئة المشاريع

. توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
قائد مشروع	٩	٪١٨
مهندس	١٥	٪٣٠
مشرف	١١	٪٢٢
فني	٨	٪١٦
اداري	٧	٪١٤
الإجمالي	٥٠	٪١٠٠

يتبين أن فئة المهندسين جاءت في المرتبة الأولى بنسبة ٪٣٠، تليها فئة المشرفين بنسبة ٪٢٢، وهو ما يعزز تنوع العينة وتمثيلها للوظائف المختلفة داخل المشاريع

٥. توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ٥ سنوات	١٧	٣٤٪
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	١٩	٣٨٪
١٠ سنوات فأكثر	١٤	٢٨٪
الاجمالي	٥٠	١٠٠٪

تشير النتائج إلى أن أكبر نسبة من أفراد العينة لديهم خبرة تتراوح بين ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات بنسبة ٣٨٪، مما يعكس وجود خبرات مهنية مناسبة للحكم على واقع القيادة في المشاريع

ثانيًا: اختبارات الصدق والثبات للاستبيان

١- الصدق الظاهري

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

٢- 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	٤	٠,٨٨
القيادة التبادلية	٣	٠,٨١
القيادة المتساهلة	٣	٠,٧٦
التحفيز والرضا الوظيفي	٥	٠,٨٥
أداء فرق العمل	٣	٠,٨٠
التحديات القيادية	٣	٠,٧٨
الثبات الكلي للاستبانة	٢١	٠,٨٧

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معامل كرونباخ ألفا جاءت بمستويات جيدة، حيث بلغت قيمة الثبات الكلي للاستبانة ٠,٨٧، 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

١- القيادة التحويلية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
يقوم القائد بالهام الفريق وتشجيعه على تحقيق اهداف المشروع	٤,٢٨	٠,٧١
يحرص القائد على بناء رؤية واضحة ومشاركة مع فريق العمل	٤,١٢	٠,٧٦
يهتم القائد بتطوير مهارات العاملين ودعم نموهم المهني	٤,٠٦	٠,٧٩
يعامل القائد افراد الفريق باحترام ويكسب ثقتهم	٤,٢٠	٠,٧٣
المتوسط العام	٤,١٧	٠,٧٦

تشير النتائج إلى ارتفاع مستوى ممارسة القيادة التحويلية لدى قادة المشاريع من وجهة نظر أفراد العينة، حيث بلغ المتوسط العام ٤,١٧، وهو ما يدل على أن هذا الأسلوب القيادي حاضر بدرجة كبيرة في بيئة العمل

٣- القيادة التبادلية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
يربط القائد بين الأداء والمكافآت بشكل واضح	٣,٧٤	٠,٨٤	متوسطة
يعتمد القائد على القوانين والإجراءات في إدارة الفريق	٣,٨٨	٠,٧٧	مرتفعة
يتم تقييم الأداء بناء على تحقيق الأهداف المحددة	٣,٨٠	٠,٨١	متوسطة
المتوسط العام	٣,٨١	٠,٨١	متوسطة

توضح النتائج أن القيادة التبادلية تُمارس بدرجة متوسطة إلى مرتفعة، حيث بلغ متوسطها العام ٣,٨١، مما يدل على وجود اعتماد نسبي على الحوافز والضبط الإداري

٣- القيادة المتساهلة:

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
يترك القائد حرية كبيرة لأفراد الفريق دون متابعة مستمرة	٣,٢١	٠,٩١	متوسطة
يتدخل القائد بشكل محدود في حل المشكلات	٣,٠٨	٠,٩٥	متوسطة
يفتقر الفريق أحياناً إلى التوجيه الواضح من القائد	٣,٣٤	٠,٨٩	متوسطة
المتوسط العام	٣,٢١	٠,٩٢	متوسطة

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

٤- التحفيز والرضا الوظيفي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
أشعر بالحماس لإنجاز مهامي في المشروع	٤,١٠	٠,٧٤	مرتفعة
أسلوب القيادة المتبع يزيد من دافعيتي للعمل	٤,٠٦	٠,٧٨	مرتفعة
أشعر بالرضا الوظيفي داخل المشروع	٣,٩٨	٠,٨٢	مرتفعة
يتم تقدير جهودي وإنجازاتي من قبل الإدارة	٣,٩٠	٠,٨٥	مرتفعة
يسهم أسلوب القيادة في تحسين الروح المعنوية للفريق	٤,١٤	٠,٧٦	مرتفعة
المتوسط العام	٤,٠٤	٠,٧٩	مرتفعة

تشير النتائج إلى أن مستوى التحفيز والرضا الوظيفي لدى أفراد العينة جاء مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط العام ٤,٠٤، مما يعكس وجود بيئة عمل إيجابية نسبياً

٥- أداء فرق العمل

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
يسهم أسلوب القيادة في تحسين أداء فريق العمل	٤,٠٨	٠,٧٥	مرتفعة
يقلل القائد الفعال من النزاعات داخل الفريق	٣,٩٦	٠,٨٠	مرتفعة
يساعد أسلوب القيادة في الالتزام بالجدول الزمنية للمشروع	٣,٩٢	٠,٨٣	مرتفعة
المتوسط العام	٣,٩٩	٠,٧٩	مرتفعة

٦-التحديات القيادية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
يواجه قادة المشاريع صعوبة في تحفيز العاملين بسبب ضغط العمل	٤,٠٢	٠,٨١	مرتفعة
ضعف التواصل بين القائد والفريق يؤثر سلباً على الأداء	٤,١٦	٠,٧٢	مرتفعة
اختلاف ثقافات العاملين يشكل تحدياً أمام القيادة	٤,٠٠	٠,٧٩	مرتفعة
المتوسط العام	٤,٠٦	٠,٧٧	مرتفعة

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

رابعًا: 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	٠,٦٨	٠,٠٠٠	دالة إحصائية

تشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية نسبيًا بين أساليب القيادة والتحفيز، حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٦٨ عند مستوى دلالة ٠,٠٠٠، وعليه يتم قبول الفرضية الأولى

الفرضية الثانية

تؤثر القيادة التحويلية تأثيرًا إيجابيًا ذا دلالة إحصائية على تحفيز العاملين في المشاريع الإنشائي

المتغيران	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة (sig)	النتيجة
القيادة التحويلية والتحفيز	٠,٧٤	٠,٠٠٠	دالة احصائية

تظهر النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية والتحفيز، مما يدل على أن هذا الأسلوب من أكثر الأساليب تأثيرًا 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	٠,٤٩	٠,٠٠١	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

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	١٢,٨٤	٢	٦,٤٢	٧٦,٥	٠,٠٠٦
داخل المجموعات	٥٢,٣٩	٤٧	١,١١		
الاجمالي	٦٥,٢٣	٤٩			

تشير النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات التحفيز تبعاً لاختلاف أسلوب القيادة، حيث بلغت قيمة $F = 5.76$ عند مستوى دلالة ٠,٠٠٦، وعليه يتم قبول الفرضية الخامسة

خامسًا: ربط النتائج بالدراسات السابقة

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن القيادة التحويلية تعد أكثر الأساليب القيادية تأثيرًا 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 أثرًا إيجابيًا ولكن بدرجة أقل من القيادة التحويلية، في حين أن القيادة المتساهلة لا تعد الأسلوب الأكثر فاعلية في البيئات التي تتطلب متابعة مستمرة وتنسيقًا عاليًا

كذلك أظهرت النتائج أن ضعف التواصل بين القائد وأفراد الفريق يؤثر سلبًا 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. (٢٠١٩). القيادة الإدارية الحديثة. القاهرة: دار الفكر العربي.

* أحمد، محمد حسن. (٢٠٢٠). إدارة المشاريع: المفاهيم والتطبيقات. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

* الحربي، فهد بن عبد الله. (٢٠٢١). إدارة الموارد البشرية في المنظمات. الرياض: مكتبة العبيكان.

* الزهراني، صالح بن حسين. (٢٠١٨). التحفيز وأثره في الأداء الوظيفي. جدة: دار حافظ للنشر.

* السلمي، علي بن أحمد. (٢٠١٧). السلوك التنظيمي. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.

* العتيبي، ناصر بن محمد. (٢٠٢٢). أثر أساليب القيادة على تحفيز العاملين في المشاريع الإنشائية. المجلة العربية للإدارة، ١٤ (٢)، ٥٥-٧٨.

* السالمي، خالد بن محمد. (٢٠١٨). القيادة الإدارية وتأثيرها في تحفيز الموظفين: دراسة ميدانية. الرياض: دار المريخ للنشر.

* الحسيني، أحمد عبد الرحمن. (٢٠١٩). 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