

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.