

دور أساليب تحفيز الفريق وبناء الروح الجماعية في إدارة المشاريع الناجحة: دراسة حالة على مشاريع المملكة العربية السعودية

إعداد الطالبة/ غفران طه خان

إشراف/

د. اسماء أبو عنزة

د. هدى متولي رمضان

العام الدراسي:

2024

وقفاء علم

قائمة المحتويات:

3	قائمة المحتويات:
4	قائمة الجداول:
5	قائمة الاشكال:
6	المستخلص:
7	الفصل الأول
8	المقدمة:
9	مشكلة الدراسة:
10	أهداف الدراسة:
13	أهمية الدراسة:
17	تساؤلات الدراسة:
18	فروض الدراسة:
18	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث:
20	الفصل الثاني: دراسات السابقة
21	المقدمة
21	متغيرات الدراسة
23	الدراسات السابقة
29	الإطار النظري
33	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
34	المقدمة:
34	المنهجية وطرق البحث:
35	مجتمع البحث:
36	محددات حجم العينة:
38	خطوات جمع البيانات:

39	 حدود البحث
41	 الفصل الرابع: نتائج الدراسة
42	 المقدمة
43	 نتائج الدراسة
73	 التوصيات
76	 المراجع
79	 الملاحق
80	 الاستبانه
81	 Abstract

قائمة الجداول:

45	 جدول 1 الوصف الاحصائي للبيانات
46	 جدول 2 التحليل الاحصائي لعمر المشاركين
47	 جدول 3 التحليل الاحصائي لجنس المشاركين
48	 جدول 4 التحليل الاحصائي للدرجة العلمية للمشاركين في التجربه
49	 جدول 5 التحليل الاحصائي لتحفيز الفريق يعزز من التزام أعضاء الفريق بمهامهم
50	 جدول 6 التحليل الاحصائي لتؤدي المكافآت المادية إلى تحسين أداء الفريق في المشاريع
51	 جدول 7 التحليل الاحصائي للتحفيز المعنوي (مثل التقدير والشكر) يساعد في رفع معنويات الفريق
52	 جدول 8 التحليل الاحصائي لبناء الروح الجماعية بين أعضاء الفريق يعزز من التعاون في العمل
53	 جدول 9 التحليل الاحصائي لتشجيع المبادرات الفردية داخل الفريق يؤدي إلى تحسين نتائج المشروع
54	 جدول 10 التحليل الاحصائي لتعد المشاركة في اتخاذ القرارات من قبل أعضاء الفريق عاملاً محفزاً في زيادة الإنتاجية
55	 جدول 11 التحليل الاحصائي للتحفيز المتواصل يعزز من استدامة الأداء العالي للفريق
56	 جدول 12 التحليل الاحصائي لتشجيع العمل الجماعي يساعد على تحقيق الأهداف المحددة للمشروع
57	 جدول 13 التحليل الاحصائي للتفاعل الاجتماعي بين أعضاء الفريق يزيد من شعورهم بالانتماء للفريق
58	 جدول 14 التحليل الاحصائي للأنشطة الترفيهية والاجتماعية المشتركة بين أعضاء الفريق تحسن من مستوى التواصل بينهم
59	 جدول 15 التحليل الاحصائي للثقة المتبادلة بين أعضاء الفريق تساعد في تحسين جودة العمل
60	 جدول 16 التحليل الاحصائي لتطويع روح الفريق الجماعية يؤدي إلى تقليل النزاعات بين الأعضاء
61	 جدول 17 التحليل الاحصائي لتؤثر القيادة الفعالة بشكل إيجابي على تحفيز الفريق وبناء روح الفريق الجماعية
62	 جدول 18 التحليل الاحصائي ليشجع التحفيز على تبادل الأفكار والابتكار داخل الفريق
63	 جدول 19 التحليل الاحصائي لتعزيز الروح الجماعية إلى تحسين قدرة الفريق على التعامل مع الضغوطات والتحديات

- جدول 20 نسبة صلاحية البيانات..... 64
- جدول 21 معامل الفاكرونيخ..... 65
- جدول 22 اختبار كاي اسكوير لدور أساليب تحفيز الفريق في تحسين أداء الفريق 68
- جدول 23 اختبار كاي اسكوير لدور أساليب تحفيز الفريق في زيادة الإنتاجية..... 70
- جدول 24 اختبار كاي اسكوير لدور أساليب تحفيز الفريق في تقليل النزاعات..... 71

قائمة الاشكال:

- رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة..... 30
- رسم توضيحي 2 التمثيل البياني لعمر المشاركين 46
- رسم توضيحي 3 التمثيل البياني لجنس المشاركين 47
- رسم توضيحي 4 التمثيل البياني للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة..... 48
- رسم توضيحي 5 التمثيل البياني لتحفيز الفريق يعزز من التزام أعضاء الفريق بمهامهم 49
- رسم توضيحي 6 التمثيل البياني لتؤدي المكافآت المادية إلى تحسين أداء الفريق في المشاريع..... 50
- رسم توضيحي 7 التمثيل البياني لالتحفيز المعنوي (مثل التقدير والشكر) يساعد في رفع معنويات الفريق 51
- رسم توضيحي 8 التمثيل البياني لبناء الروح الجماعية بين أعضاء الفريق يعزز من التعاون في العمل 52
- رسم توضيحي 9 لتشجيع المبادرات الفردية داخل الفريق يؤدي إلى تحسين نتائج المشروع..... 53
- رسم توضيحي 10 التمثيل البياني لتعد المشاركة في اتخاذ القرارات من قبل أعضاء الفريق عاملاً محفزاً في زيادة الإنتاجية..... 54
- رسم توضيحي 11 التمثيل البياني للتحفيز المتواصل يعزز من استدامة الأداء العالي للفريق..... 55
- رسم توضيحي 12 التمثيل البياني لتشجيع العمل الجماعي يساعد على تحقيق الأهداف المحددة للمشروع..... 56
- رسم توضيحي 13 التمثيل البياني للتفاعل الاجتماعي بين أعضاء الفريق يزيد من شعورهم بالانتماء للفريق..... 57
- رسم توضيحي 14 للأنشطة الترفيهية والاجتماعية المشتركة بين أعضاء الفريق تحسن من مستوى التواصل بينهم..... 58
- رسم توضيحي 15 التمثيل البياني للثقة المتبادلة بين أعضاء الفريق تساعد في تحسين جودة العمل..... 59
- رسم توضيحي 16 التمثيل البياني لتطوير روح الفريق الجماعية يؤدي إلى تقليل النزاعات بين الأعضاء..... 60
- رسم توضيحي 17 التمثيل البياني لتؤثر القيادة الفعالة بشكل إيجابي على تحفيز الفريق وبناء روح الفريق الجماعية..... 61
- رسم توضيحي 18 التمثيل البياني ليشجع التحفيز على تبادل الأفكار والابتكار داخل الفريق..... 62
- رسم توضيحي 19 التمثيل البياني لتعزيز الروح الجماعية إلى تحسين قدرة الفريق على التعامل مع الضغوطات والتحديات..... 63
- رسم توضيحي 20 متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة..... 66
- رسم توضيحي 21 المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور أساليب تحفيز الفريق في تحسين أداء الفريق 68
- رسم توضيحي 22 المقاييس المتماثلة للجداول المتقاطعة لدور أساليب تحفيز الفريق في زيادة الإنتاجية..... 70
- رسم توضيحي 23 المقاييس المتماثلة للجداول المتقاطعة لدور أساليب تحفيز الفريق في تقليل النزاعات..... 72

المستخلص

يهدف البحث إلى دراسة طرق تحفيز الفريق وتأسيس روح الفريق في إدارة المشاريع الفعّالة. وقد تم اعتماد أسلوب كمي، مع حجم عينة بلغ 126 شخصًا. وتم جمع إجاباتهم من خلال الاستبيانات وفحصها باستخدام أساليب التحليل الإحصائي. تكشف النتائج عن أهمية كبيرة لأساليب تحفيز الفريق في تعزيز أداء الفريق. وعلى وجه التحديد، توضح البيانات أن تكتيكات التحفيز الناجحة تؤدي إلى إنتاجية أعلى بين الفرق. بالإضافة إلى ذلك، تساعد هذه الاستراتيجيات في تقليل الخلافات بين أعضاء الفريق، وبالتالي تهيئة جو عمل أكثر تعاونًا. وتؤكد الدراسة على ضرورة معرفة الأساليب العديدة التي يمكن تطبيقها لتشجيع الفرق بنجاح. وتؤكد على أهمية قيام مديري المشاريع بتوظيف تكتيكات تحفيزية متخصصة تتوافق مع المطالب الفردية لفرقهم. ومن خلال القيام بذلك، قد تعمل الشركات على تطوير موظفين أكثر انخراطًا ومكرسين لتحقيق أهداف المشروع. ويؤكد البحث أن الفرق المنخرطة أكثر عرضة للتنفيذ بمستويات أعلى، مما يرتبط في النهاية بنجاح المشروع. وعلى هذا النحو، تقدم النتائج رؤى مفيدة للممارسين في مجال إدارة المشاريع، وتسלט الضوء على العلاقة الحاسمة بين تحفيز الفريق والأداء والنتائج الإجمالية للمشروع. ويدعم البحث دمج أساليب تحفيز الفريق الناجحة كجزء حيوي من إجراءات إدارة المشاريع. ولا تضيف هذه الدراسة إلى مجموعة المعرفة الحالية فحسب، بل تقدم أيضًا أفكارًا عملية لتعزيز ديناميكيات الفريق والحصول

على نتائج فعالة لإدارة المشاريع. وتشكل أهمية هذه النتائج أهمية للشركات التي ترغب في الازدهار في مناخ تنافسي من خلال استغلال قوة الموظفين.

الفصل الأول

المقدمة:

إن إدارة المشاريع تشكل عنصراً هاماً من عناصر أداء المؤسسات في عصرنا الحالي، حيث تمثل المشاريع وسيلة أساسية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية وتلبية متطلبات السوق. ومع تعقيد المشاريع وتنوعها، أصبح من الضروري التركيز على الجانب البشري باعتباره أحد أهم العناصر لتحقيق النجاح. إن تحفيز الفريق وتأسيس روح الفريق ليس مجرد نهج إداري، بل هو استراتيجية شاملة تساعد على تعزيز أداء الأفراد والمجموعات، الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي على نتائج المشاريع (Mir، 2014).

إن مشاريع المملكة العربية السعودية تتميز بتنوعها وتعقيدها، حيث إنها تشمل العديد من الصناعات مثل البناء، والطاقة، والتكنولوجيا، والخدمات. وفي ضوء هذا التنوع، من الضروري إنشاء فرق عمل فعالة وتحفيزية لديها القدرة على التكيف مع الصعوبات المتغيرة. إن بناء روح الفريق القوية في هذه الفرق يعد أحد العناصر الأساسية لنجاح المشروع، حيث يشجع التعاون ويعزز الاتصال بين الأعضاء، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المشروع بشكل أسرع وأكثر فعالية (Sarhan، 2017).

هناك استراتيجيات مختلفة لتحفيز الفرق، بما في ذلك تقديم المزايا المالية، وخلق جو عمل ديناميكي، وتعزيز الإعجاب والاحترام بين الأعضاء. يعد الدافع الداخلي، الذي ينشأ عن رغبة الأشخاص في تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية، أحد أعظم الدوافع التي تساهم في تحسين الأداء. بالإضافة إلى ذلك، فإن تبني أساليب مثل التدريب والتطوير المهني يعزز شعور الأفراد بالتقدم والارتقاء، مما يزيد من شعورهم بالانتماء إلى العمل.

تشير العديد من الدراسات إلى أن الفرق ذات روح الفريق القوية تكون أكثر قدرة على الإبداع والتكيف مع التغييرات، ويشعر أعضاؤها بدرجة أكبر من الرضا عن العمل. وهذا بدوره ينعكس على جودة الناتج وكفاءة الأداء. الأفراد الذين يعملون في جو محدد بالتعاون والدعم المتبادل هم أكثر عرضة لاقتراف أفكار جديدة والمشاركة بنجاح في معالجة التحديات.

ومع ذلك، تواجه الفرق في المشاريع الكبيرة مشاكل مختلفة قد تمنع خلق روح الفريق. مثل صعوبات الوقت، أو نقص الموارد، أو عدم الوضوح في الأهداف. لذلك، يجب على قادة الفريق تصميم تكتيكات فعالة للتغلب على هذه المشاكل، بما في ذلك تعزيز التواصل الفعال، والاستماع إلى مدخلات الأفراد، وتقديم الدعم النفسي والمادي (Bearman، 2023).

يهدف هذا البحث إلى تقييم تأثير تحفيز الفريق واستراتيجيات بناء روح الفريق على نجاح المشاريع في المملكة العربية السعودية. سيتم استكشاف حالات محددة من المشاريع الناجحة لفهم الجوانب التي أدت إلى إنجازها. من خلال هذا، يمكن تقديم نصائح حقيقية للشركات التي تستهدف تحسين تقنيات إدارة المشاريع ورفع أداء الفرق.

وفي الختام، فإن تحفيز الفريق وتطوير الفريق يشكلان جزءاً رئيسياً من إدارة المشاريع الفعالة. إن فهم كيفية تأثير هذه التقنيات على أداء الفريق يعد خطوة حاسمة نحو تحقيق النجاح التنظيمي في بيئة عمل ديناميكية. من خلال هذا البحث، نسعى إلى تسليط الضوء على أهمية هذه المكونات وتقديم منظور كامل يعزز ممارسات إدارة المشاريع في المملكة العربية السعودية (Nauman، 2021).

مشكلة الدراسة:

في ساحة إدارة المشاريع الحالية، تشكل مشكلة إلهام الفرق وتعزيز روح الفريق أهمية بالغة لنجاح المشاريع. تساعد الفرق المحفزة والمتماسكة في تعزيز الأداء العام وتحقيق الأهداف المحددة، مما يؤدي إلى نتائج جيدة وناجحة. ومع ذلك، من الملاحظ أن الأدبيات الموجودة حول هذه القضية تفتقر إلى أبحاث محددة تركز على الطرق الناجحة لتحقيق هذين الهدفين في البيئات العربية، وخاصة في المملكة العربية السعودية (Subramanian، 2024).

تزداد أهمية هذا البحث في ضوء القيود الخاصة التي تواجه المشاريع في هذه الصناعة الديناميكية. تشهد البيئة الاقتصادية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية تغيرات سريعة ومتنوعة، الأمر الذي يتطلب فهماً كاملاً للجوانب الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على أداء الفريق وروح الفريق. على سبيل المثال، قد تلعب القيم الثقافية المحلية مثل الاحترام والتعاون دوراً حاسماً في تحديد علاقات الفريق، وبالتالي من الضروري تحليل كيفية تأثير هذه القيم على تقنيات الحوافز ونجاح المشروع (Alnajim، 2024).

على الرغم من أهمية إلهام الفرق وتعزيز روح الفريق، نجد أن الدراسات الموجودة تتعامل غالباً مع أفكار مجردة، دون تحقيق شامل للظروف الثقافية والتنظيمية الفريدة. وهذا يسبب فراغاً في معرفة الاستراتيجيات العملية التي قد تكون أكثر إنتاجية

في هذا السياق المحدد. ولا يقتصر العجز البحثي على غياب المعرفة بالأساليب الناجحة، بل يشمل أيضاً الافتقار إلى الاهتمام بفحص كيفية تأثير هذه الأساليب على أداء الفريق والمخرجات النهائية للمشاريع بطريقة مستدامة وفعالة.

وفي هذا السياق، تكشف الدراسة أن العقبات المرتبطة بتحفيز الفرق في المشاريع الكبيرة، مثل متطلبات الوقت، ونقص الموارد، وصعوبة التواصل، قد تؤثر بشكل كبير على روح الفريق. لذلك، تتطلب الفرق تكتيكات تحفيزية فعّالة تأخذ في الاعتبار العناصر الثقافية والاجتماعية المحيطة. وفي ضوء هذا الندرة في الأدبيات، يسلط البحث الضوء على الضرورة الملحة لفحص استراتيجيات متنوعة قد تساعد في تطوير روح الفريق القوية وتحسين الدافع بين أعضاء الفريق.

ومن هنا، تهدف هذه الدراسة إلى معالجة هذا الفراغ من خلال إجراء تحليل مفصل للأساليب المستخدمة لإلهام الفرق وتعزيز روح الفريق في إعدادات إدارة المشاريع الناجحة في المملكة العربية السعودية. وسيتم التركيز على فحص كيفية تأثير هذه الاستراتيجيات على أداء الفرد والجماعة، بالإضافة إلى تحليل الارتباط بينها وبين نتائج المشروع.

ومن خلال هذه الدراسة، نسعى إلى تقديم تفسيرات معمقة واقتراحات عملية تساعد في تعزيز معرفتنا بكيفية تحسين الاستراتيجيات المختلفة لأداء الفريق. ونتوقع أن تساعد النتائج في تحسين أساليب إدارة المشاريع وتعزيز أداء الفريق، وبالتالي إنتاج نتائج أكثر استدامة وفعالية في المشاريع المستقبلية. وقد يكون لهذه المعرفة الشاملة تأثير كبير على أساليب التحفيز والتعاون في بيئات ثقافية متنوعة، مما يؤدي إلى تعزيز نجاح المشاريع في المملكة العربية السعودية.

أهداف الدراسة:

- فهم كيفية تأثير أساليب التحفيز على أداء الفريق

يحاول هذا البحث دراسة كيفية تأثير أساليب التحفيز المختلفة على أداء الفريق في مبادرات إدارة المشاريع. وينصب التركيز على تقييم وظيفة التحفيز الإيجابي في تعزيز إنتاجية الفريق وقدرته على إنجاز الأهداف المحددة. ويتضمن ذلك دراسة التأثيرات المباشرة للحافز المالي والمعنوي على الدافع الفردي والأداء، فضلاً عن كيفية تطوير جو محفز لتشجيع التعاون والإبداع بين أعضاء الفريق. ومن خلال هذه الدراسة، يحاول البحث تقديم رؤى مهمة تؤدي إلى إنشاء تقنيات تحفيزية ناجحة تعزز الأداء العام للفريق.

• تحليل تأثير خلق روح الفريق على تفاعلات الفريق

تحاول الدراسة التحقيق في كيفية توليد روح الفريق داخل الفرق وتأثيرها على التفاعلات بين أعضاء الفريق. وتبحث في كيفية زيادة روح الفريق للاتصال الجيد والتعاون، مما يؤدي إلى تعزيز الاتصالات الداخلية وتقليل النزاعات. ومن خلال تقييم عمليات بناء روح الفريق، من الممكن فهم كيفية تأثير هذه الديناميكيات على جودة التعاون وتحقيق الأهداف المشتركة. تحاول الدراسة اقتراح تقنيات لزيادة التعاون وتفعيل أدوار المجموعة، مما يساهم في تطوير بيئة عمل متماسكة ومنتجة.

• تقدير تأثير التحفيز على رضا أعضاء الفريق عن وظائفهم

تركز الدراسة على قياس مدى تأثير استراتيجيات التحفيز على تحسين سعادة أعضاء الفريق بوظائفهم وبيئة عملهم. يتم التحقيق في كيفية استخدام استراتيجيات التحفيز المناسبة لتعزيز رضا العمل والاستقرار النفسي لأعضاء الفريق. يتضمن ذلك تقييم العلاقة بين الحوافز المالية والمعنوية ودرجة رضا الموظفين عن بيئة العمل والإمكانيات المتاحة لهم. من خلال هذا التقييم، تحاول الدراسة تقديم اقتراحات تساعد في تعزيز رضا العمل، مما يؤدي إلى أداء وإنتاجية أعلى.

• تحليل تأثير التحفيز على المرونة والقدرة على التكيف في مواجهة التغيير

يحاول البحث التحقيق في كيفية تأثير استراتيجيات التحفيز على قدرة الفرق على التكيف مع التغييرات والعقبات داخل بيئة المشروع. يتم التحقيق في كيفية تعزيز التحفيز لمرونة الفريق وقدرته على التكيف السريع مع المواقف المتغيرة. يتضمن ذلك التحقيق في تكتيكات التحفيز التي تعزز القدرة على الابتكار والتكيف بنجاح مع العقبات. من خلال هذه الدراسة، يسعى البحث إلى تقديم حلول جديدة تساعد الفرق على البقاء قادرة على التكيف وتحقيق النجاح في مواقف العمل المتغيرة.

- **تقييم تأثير التحفيز على نقل المعرفة والتنمية الشخصية**

تتضمن الدراسة تحليل كيفية تأثير استراتيجيات التحفيز على نقل المعلومات بين أعضاء الفريق وتنمية قدراتهم الشخصية والمهنية. تتم دراسة كيفية بناء جو محفز للتعليم المستمر والنمو الشخصي. من خلال هذا البحث، يمكن رؤية كيف يمكن للتحفيز أن يساعد في تعزيز تبادل المعلومات والمهارات، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للفريق. تسعى الدراسة إلى تطوير حلول تمكن التعلم المستمر وتعزيز قدرة الأشخاص على تحقيق أهدافهم المهنية.

- **تحليل تأثير التحفيز على قدرة الفريق على حل التحديات واتخاذ القرارات**

تهدف الدراسة إلى تقييم مدى تأثير استراتيجيات التحفيز على قدرة الفرق على حل التحديات واتخاذ القرارات الاستراتيجية. وتستكشف الدراسة كيف يمكن للتحفيز أن يعزز القدرة على التفكير الإبداعي وإصدار أحكام حكيمة في ظروف العمل المتنوعة. ومن خلال هذه الدراسة، يهدف البحث إلى تقديم رؤى حول كيفية استخدام تقنيات التحفيز لزيادة كفاءة المجموعة في التعامل مع الصعوبات وإصدار أحكام ذكية، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

- **دراسة تأثير التحفيز على قدرة الفريق على الابتكار والتغيير**

تحلل الدراسة كيف تؤثر استراتيجيات التحفيز على قدرة الفرق على الابتكار وقبول التغييرات في المشاريع. وتبحث في كيفية تشجيع البيئة الملهمة للإبداع والتحول الجيد بين الفرق. ومن خلال هذا التحقيق، يهدف البحث إلى تقديم طرق تعزز روح الإبداع في الفرق، وتمكنها من التكيف مع الصعوبات الجديدة وإنتاج أفكار أصلية تساهم في نجاح المشاريع.

- **تحليل تأثير التحفيز على إدارة الوقت والموارد بنجاح**

تحاول الدراسة التحقيق في كيفية تأثير الاستراتيجيات التحفيزية على قدرة الفرق على إدارة الوقت والموارد بكفاءة أكبر. كما تبحث في كيفية تعزيز التخطيط والتنظيم داخل الفرق من خلال استخدام تكتيكات تحفيزية فعالة. ومن خلال هذا البحث، من الممكن فهم كيف يمكن للتحفيز أن يساعد في تعزيز كفاءة وفعالية استخدام الموارد، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف في غضون الفترات المحددة.

• تحليل تأثير التحفيز على زيادة جودة السلع والخدمات

تهدف الدراسة إلى تقييم كيفية تأثير الأساليب التحفيزية على جودة السلع والخدمات التي يقدمها الفريق. كما تبحث في كيفية مساعدة التحفيز في تحسين الجودة والدقة وتقديم سلع وخدمات مميزة. ومن خلال هذه الدراسة، يهدف البحث إلى تقديم اقتراحات تساعد الفرق على تحسين جودة عملها من خلال جو تحفيزي يعزز الأداء العالي والإبداع في تقديم الخدمات والسلع.

أهمية الدراسة:

هذا البحث مهم جداً من الناحيتين العملية والعلمية، حيث يؤكد على ضرورة إلهام الفريق وتنمية روح الفريق في إدارة المشاريع، خاصة في ظل التقدم الكبير الذي تشهده المملكة العربية السعودية في ظل رؤية 2030. ويهدف هذا البحث إلى تقديم معرفة أكثر عمقاً بتأثير التحفيز وبناء الفريق في زيادة الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشروع، وهو أمر بالغ الأهمية لنجاح المؤسسات في بيئة عمل تنافسية ومتغيرة باستمرار.

أولاً، الأهمية العملية.

• تعزيز أداء المشروع:

إن تحسين أداء المشروع يعد هدفاً بالغ الأهمية في مناخ الشركات اليوم، وخاصة في المشاريع المعقدة التي تتطلب التعاون للوصول إلى الأهداف المرجوة. وتقدم الدراسة إطاراً واضحاً ومفصلاً يمكن للمديرين وقادة المشاريع في المملكة العربية السعودية الاعتماد عليه لتعزيز أداء الفريق، من خلال تبني استراتيجيات تحفيزية تركز على بناء روح الفريق القوية. ولا تقتصر هذه الاستراتيجيات على إلهام الأفراد بشكل فردي، بل إنها مبنية على التعاون المتناغم، حيث يمكن للفريق تحقيق أهدافه بكفاءة ونجاح أكبر. ويعمل هذا الإطار على تعزيز قدرة الفرق على معالجة المشاكل والتغلب على العوائق التي قد تنشأ أثناء تنفيذ المشروع، مما يؤدي إلى جودة أداء أعلى ومعدلات نجاح أكبر. ومن خلال استخدام تكتيكات تحفيزية مناسبة، مثل تقديم المكافآت الجماعية والاعتراف بالنجاحات، يمكن رفع مستوى الرضا عن العمل وتعزيز التزام أعضاء الفريق بتحقيق أهداف المشروع. ويميل الأشخاص المحفزون إلى العمل بشكل أفضل، سواء من خلال الالتزام بالمواعيد النهائية أو تقديم حلول مبتكرة.

للتحديات، مما يعزز الأداء العام للمشروع ويحقق الأهداف المرجوة. بالإضافة إلى ذلك، فإن تنمية روح الفريق القوية تساعد على تجنب النزاعات وتعزيز التواصل بين أعضاء الفريق، وهو جانب بالغ الأهمية في تحقيق التميز في إدارة المشاريع. وبشكل هذا الإطار المقترح أداة مهمة ليس فقط لرفع الأداء، بل أيضاً لتحسين الإنتاجية والكفاءة من خلال خلق جو عمل متناغم وتعاوني وإبداعي.

• دعم رؤية 2030:

إن رؤية المملكة العربية السعودية 2030 هي إطار تنموي شامل يطمح إلى تعزيز النمو الاقتصادي والاجتماعي في المملكة. وتضيف الدراسة الحالية إلى حد كبير دعمًا لهذه الرؤية من خلال التأكيد على أهمية الإدارة الكفؤة للمشاريع الكبيرة والمعقدة، والتي تعد عنصرًا أساسيًا في تحقيق طموحات التنمية في المملكة. ومن خلال إنشاء إطار عمل قائم على التحفيز الفعال واستراتيجيات بناء الفريق، تساعد الدراسة في تحسين قدرة المؤسسات السعودية على إدارة مشاريعها بشكل أكثر فعالية، وبالتالي تحقيق أهداف رؤية 2030 المرتبطة بالتنمية المستدامة.

إن التركيز على تحفيز الفريق في المشاريع يساعد في تحقيق مستويات عالية من الأداء بما يتماشى مع التطلعات الاقتصادية للمملكة. إن إدارة المشاريع الناجحة ليست مجرد إجراء تنظيمي، بل تتطلب بيئة عمل ديناميكية تحفز الإبداع والعمل الجماعي. تساعد هذه البيئة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للرؤية، سواء في مجال تطوير البنية التحتية أو تنمية القطاع الخاص. علاوة على ذلك، فإن تعزيز الأداء المؤسسي من خلال تحفيز الفريق يساعد المملكة على تعزيز قدرتها التنافسية العالمية، مما يزيد من مكانتها الاقتصادية ويدفع نحو تحقيق الأهداف التنموية الشاملة لرؤية 2030.

• تطوير تقنيات التحفيز:

إن تحفيز الفريق يعد عنصرًا حيويًا في الأداء التنظيمي، وخاصة في البلدان ذات التنوع الثقافي مثل المملكة العربية السعودية. وتتناول الدراسة الحالية إنشاء مناهج تحفيزية تتناسب مع الخصوصيات المحلية، الأمر الذي يضيف إلى تصميم التكتيكات التحفيزية التي تأخذ في الاعتبار البيئة الاجتماعية والثقافية التي يعمل فيها الناس. ولا يهدف إنشاء هذه الاستراتيجيات إلى تعزيز الأداء الفردي فحسب، بل وأيضاً إلى إنتاج أداء استثنائي على مستوى الفريق، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين النتائج

التنظيمية. وتكمن أهمية هذه الاستراتيجيات في قدرتها على تلبية مطالب العمال وإلزامهم لأداء أفضل ما لديهم. ومن خلال تعزيز التقدير والاعتراف بالجهود الفردية والجماعية، قد تدفع الشركات العمال إلى الالتزام بإنتاج مستويات أفضل من الأداء. على سبيل المثال، يمكن أن يساعد تنفيذ الحوافز التي تتوافق مع المعايير الاجتماعية والثقافية المحلية في رفع مستوى رضا العمل والانتماء إلى الشركة، وهو ما ينعكس في زيادة إنتاجية الفريق وتحقيق أهداف المشروع بنجاح أكبر. ويعتبر إنشاء هذه الاستراتيجيات التحفيزية خطوة حيوية نحو تطوير بيئة عمل مستدامة تحفز الإبداع والابتكار وتولد فوائد عملية في تعزيز أداء الشركات السعودية.

ثانياً، الأهمية العلمية.

• سد الفجوة المعرفية:

إن دراسة تأثير دافعية الفريق وأساليب بناء الفريق على إدارة المشاريع في المملكة العربية السعودية تشكل خطوة أساسية نحو معالجة الفجوة المعرفية في أدبيات إدارة المشاريع. وعلى الرغم من أن فكرة التحفيز اكتسبت اهتماماً كبيراً في الأبحاث العالمية، إلا أن السياق السعودي لم يتلق دراسات كافية تركز على هذه الديناميكية داخل بيئة المشروع المحلية. يحاول البحث معالجة هذا الفراغ من خلال تقديم رؤية واضحة لكيفية تأثير التحفيز وبناء الفريق على نجاح المشروع في المملكة، وبالتالي تحسين الأدبيات حول إدارة المشاريع في المواقف الثقافية الفريدة. من خلال التركيز على هذا الموضوع في السياق السعودي، يحاول البحث تقديم معلومات جديدة تساهم في خلق فهم أفضل للعناصر التي تؤثر على أداء الفريق ونجاح المشروع. يسد هذا التحليل الفجوة في الأدبيات من خلال تقديم بيانات فعلية وأمثلة عملية حول كيفية إلزام الفرق في السياق السعودي، مما يعزز قدرة الباحثين والممارسين على تنفيذ تكتيكات أكثر فعالية لتحقيق النجاح. تفتح هذه الدراسة أيضاً الباب لمزيد من الدراسات المستقبلية التي قد تستفيد من هذا الإطار النظري والتحليلي لاستكشاف تأثير التحفيز وبناء الفريق في مواقف العمل المختلفة.

• إثراء المعرفة في مجال إدارة المشاريع:

إن هذا البحث يضيف إلى المعرفة العلمية في مجال إدارة المشاريع، حيث إنه يعطي وجهة نظر جديدة حول أهمية التحفيز وبناء روح الفريق في تعزيز أداء المشروع. وعلى الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت إدارة المشاريع على المستوى الدولي، إلا أن الدراسة الحالية تضيف مكونًا ثقافيًا واجتماعيًا من خلال التركيز على بيئة العمل في المملكة العربية السعودية. ويسلط هذا الوضع الخاص الضوء على كيفية تأثير التقاليد الثقافية والأعراف الاجتماعية على الطريقة التي يتم بها تحفيز الفرق والتعامل مع المشاريع بكفاءة. ويتم إثراء المعرفة في هذا الموضوع من خلال تقديم بيانات عملية وتحليلية حول تأثير تكتيكات التحفيز في البيئة السعودية، مما يساعد في توليد استراتيجيات أكثر دقة وملاءمة لإدارة المشاريع في هذا السياق. كما يضيف هذا البحث إلى تسليط الضوء على العلاقة بين تحفيز الفريق وبناء روح الفريق وتعزيز الأداء المؤسسي، مما يعطي مرجعًا علميًا يمكن الاعتماد عليه لتصميم تقنيات إدارة جديدة في المشاريع السعودية. تعد هذه الدراسة مساهمة مهمة في الأدبيات العلمية وتزيد من معرفتنا بالمتغيرات الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على إدارة المشاريع في المملكة.

• توفير إطار نظري جديد:

ومن أهم إنجازات هذه الدراسة إنشاء إطار نظري جديد يمكن الاستفادة منه لتحليل العلاقة بين الدافع وبناء الفريق ونجاح المشروع في بيئة العمل السعودية. ويستند هذا الإطار النظري إلى بحث تجريبي يركز على كيفية تأثير تقنيات التحفيز المختلفة على أداء الفريق في المشاريع الكبيرة والمعقدة. ومن خلال فحص البيانات المستمدة من بيئة العمل السعودية، طورت الدراسة نموذجًا يسمح للمديرين والأكاديميين بقياس العلاقة بين الدافع وأداء المشروع بشكل أكثر دقة.

يقدم الإطار النظري الذي يقدمه البحث منظورًا متكاملًا لكيفية بناء تقنيات تحفيزية تلبي خصوصية السياق الثقافي والاجتماعي، مما يساعد على إيجاد حلول فعالة لتحديات الأداء التنظيمي. ولا يضيف هذا النهج إلى تعزيز المعرفة بالعلاقة بين الدافع وبناء الفريق فحسب، بل يسمح أيضًا بتطبيقه في مواقف العمل المختلفة في ظل ظروف مماثلة. وقد يوفر أيضًا الأساس لبحوث مستقبلية تركز على إنشاء أساليب تقييم جديدة لقياس تأثير الدافع وبناء الفريق على أداء المشروع.

• المساهمة في تنمية القيادة:

إن نتائج هذه الدراسة تساهم بشكل مباشر في تنمية قدرات القيادة، حيث أنها تعطي رؤى علمية وعملية حول كيفية تطبيق استراتيجيات تحفيزية مناسبة لتعزيز روح الفريق والأداء التنظيمي. إن المديرين وقادة المشاريع الذين يطبقون تكتيكات تحفيزية فعالة قد يعززون بيئة العمل ويحققون مستويات أداء أفضل، وبالتالي تحقيق المزيد من النجاح في مشاريعهم. يقدم البحث معلومات مهمة حول كيفية تفعيل دور القائد في إلهام الفرق وتعزيز التعاون بين الأعضاء، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للأعمال.

إن تنمية قدرات القيادة لا تقتصر على تعزيز قدرة القادة على إدارة الأشخاص ببساطة، بل تتضمن أيضًا السماح لهم بتوظيف استراتيجيات تحفيزية إبداعية تتناسب مع الوضع المحلي. من خلال هذه الدراسة، يتعلم القادة المهارات النظرية والعملية التي تساعد على بناء روح الفريق ورفع إنتاجية الفريق، مما يساعد على نجاح المشاريع وتحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل. ستكون هذه النتائج ذات قيمة لكل من الباحثين والممارسين الذين يهدفون إلى تعزيز كفاءات القيادة وتحسين الأداء التنظيمي في المبادرات المتنوعة.

تساؤلات الدراسة:

• السؤال الرئيسي:

✓ ما هو تأثير تحفيز الفريق وطرق بناء الفريق على نجاح إدارة المشاريع في المملكة العربية السعودية؟

• الأسئلة الفرعية:

✓ كيف يؤثر تحفيز الفريق على الإنتاجية ونتائج المشروع؟

✓ ما هو الدور الذي يلعبه بناء الفريق في زيادة تعاون أعضاء الفريق وتحقيق أهداف المشروع؟

✓ ما هو الرابط بين التحفيز وتطوير الفريق وخفض معدل فشل المشروع؟

✓ كيف تختلف تكتيكات تحفيز الفريق وبناء الفريق حسب حجم ونوع المشروع؟

✓ كيف تؤثر القيادة الجيدة على تحفيز الفريق وبناء الفريق في المشاريع؟

فروض الدراسة:

• الفرضية الرئيسية:

✓ إن تحفيز الفريق وطرق بناء الفريق تؤثر بشكل إيجابي على نجاح إدارة المشاريع في المملكة العربية

السعودية.

• الفرضيات الفرعية :

✓ إن تحفيز الفريق يرتبط بشكل إيجابي بزيادة الإنتاجية وأداء المشروع.

✓ إن بناء روح الفريق يساعد على تحسين التعاون بين أعضاء الفريق وتحقيق أهداف المشروع.

✓ إن أساليب التحفيز وبناء الفريق تقلل من معدلات فشل المشروع.

✓ إن تحفيز الفريق وتكتيكات بناء الفريق تختلف بناءً على حجم وطبيعة المشروع.

✓ إن القيادة الفعالة تعمل على تحسين تأثير تحفيز الفريق وتقنيات بناء الفريق على نجاح المشروع.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

1. نظرية التحفيز:

نظرية التحفيز هي أحد الأسس الأساسية في إدارة الفريق، حيث تسلط الضوء على أهمية الدوافع الداخلية والخارجية في زيادة الأداء. تتضمن هذه الفكرة مفاهيم مثل الحوافز والتقدير، حيث قد يستخدم القادة تكتيكات تحفيزية لتعزيز المشاركة الفردية ورفع رغبتهم في تحقيق الأهداف (Akerele, 2023).

2. نظرية التفاعل الاجتماعي:

تركز هذه الفكرة على كيفية تأثير التفاعلات بين الأشخاص في بيئة العمل على الأداء الجماعي. تعد التفاعلات الاجتماعية جانبًا مهمًا في ترسيخ روح الفريق، حيث يساعد التواصل المفتوح والتعاون بين الأعضاء على زيادة الفهم المشترك وتعزيز التماسك داخل الفريق (Rosales، 2015).

3. نظرية القيادة التحويلية:

تؤكد هذه الفكرة على أهمية القادة في تشجيع الفرق من خلال الإلهام والتحفيز. يعتبر القائد التحويلي نموذجًا يحتذى به يدفع الناس إلى تحقيق الأفكار المشتركة من خلال تعزيز الإبداع والمشاركة، مما يضيف إلى ترسيخ روح الفريق وتعزيز الأداء (Fareed، 2023).

4. نظرية التعلم التنظيمي:

تركز هذه الفكرة على كيفية تعلم الفرق من تجاربها وإخفاقاتها، مما يزيد من الأداء المستدام. من خلال دعم ثقافة التعلم والنمو المستمر، يمكن للفرق تعزيز تكتيكات العمل وتعزيز روح الفريق، حيث يصبح التعلم جزءًا من الروتين اليومي (Ketprapakorn، 2022).

5. نظرية الفعالية الجماعية:

تنص هذه الفكرة على أن الفرق الناجحة تعتمد على التعاون والتواصل بين أعضائها لتحقيق الأهداف المشتركة. تستلزم الفعالية الجماعية موازنة الأدوار والواجبات، مما يعزز أداء الفريق ويؤدي إلى تحسين نتائج إدارة المشروع (Elms، 2022).

الفصل الثاني: دراسات السابقة

المقدمة

يناقش هذا الفصل بعناية متغيرات البحث، بدءًا بتعريف المتغير التابع، "تحفيز الفريق"، وهو الجانب الحاسم في ترسيخ النجاح التنظيمي. يعد تحفيز الفريق مطلبًا مهمًا في سياقات العمل الديناميكية، لأنه يساعد على تحسين الأداء العام للفريق وزيادة فعاليتها. سنقوم أيضًا بتقييم المتغيرات المستقلة، والتي تشمل "تحسين أداء الفريق"، و"زيادة الإنتاجية"، و"تقليل الصراعات". تلعب هذه العوامل دورًا مهمًا في تعزيز أداء الفريق، حيث تساهم في توليد جو عمل مواتٍ يدفع الناس إلى تحقيق الأهداف المحددة. سنناقش بعد ذلك الدراسات السابقة التي تناولت هذه الموضوعات، وتقييم الأبحاث والدراسات التي ساعدت في تطوير المعرفة الحالية باستراتيجيات تحفيز الفريق وكيف تؤثر على الأداء. ستساعدنا هذه المراجعة في تحديد فجوات البحث التي يحاول هذا المشروع معالجتها. أخيرًا، سنقدم الإطار النظري الذي تستند إليه هذه المتغيرات في تقييمها. يتضمن هذا الإطار النظري سلسلة من الفرضيات التي تفسر كيفية تأثير العوامل المستقلة على المتغير التابع، مما يسهل علينا فهم العلاقة بينهما ويساعد في توجيه البحث نحو نتائج عملية. من خلال هذا البحث الشامل، نأمل أن نقدم رؤية متكاملة تساهم في تعزيز المعرفة الأكاديمية والعملية حول تحفيز الفريق وتأثيره على الأداء في سياقات إدارة المشاريع.

متغيرات الدراسة

• المتغير التابع:

1. تحفيز الفريق

يعتبر تحفيز الفريق جانبًا حيويًا في تحقيق الأهداف المشتركة داخل المشاريع. يركز التحفيز على تحسين دافعية الأشخاص للعمل من خلال تقديم حوافز مالية أو معنوية، والثناء على الجهود، وخلق بيئة عمل داعمة. عندما يشعر أعضاء الفريق بالتقدير والتشجيع، يتحسن التزامهم وحماستهم لتحقيق أهداف المشروع بشكل فعال. كما يعزز التحفيز روح التعاون والإبداع بين الأشخاص، مما يؤدي إلى أداء أعلى. بالإضافة إلى ذلك، قد يساعد التحفيز في تقليل التوتر وتعزيز رضا العمل، مما يعزز من متانة نتائج المشروع المفيدة في الأمد البعيد.

• المتغيرات المستقلة:

1. تحسين أداء الفريق

إن تحسين أداء الفريق هو عملية تهدف إلى زيادة كفاءة الأفراد والمجموعات لتحقيق أهداف المشروع بكفاءة وفعالية، ويعتمد هذا التقدم على القيادة القوية التي تدفع الفريق نحو تحقيق الأهداف، وتوزيع المسؤوليات بشكل متعمد بحيث تركز على مهارات كل عضو، كما تتضمن هذه الطريقة تحديد المهام بوضوح وتقديم التدريب المستمر الذي يساعد على بناء القدرات وتحقيق أفضل أداء. ويساعد تحسين الأداء على تقليل الأخطاء وتعزيز سرعة الإنجاز دون التأثير على جودة العمل، مما يؤدي إلى إنتاج نتائج تتوافق مع معايير المشروع والإطار الزمني المحدد. ومن ناحية أخرى، يساهم تحسين الأداء في تحسين الثقة بالنفس بين الأفراد، ويرفع من دافعيتهم لتقديم أفضل ما لديهم من أجل الفريق والمشروع ككل. وكلما زاد أداء الفريق بشكل فعال، كلما زادت احتمالات الوصول إلى الأهداف بكفاءة أكبر، مما يعزز نجاح المشروع واستدامة نتائجه. وتعتبر البيئة التي تركز على التحسين المستمر لأداء الأفراد والمجموعات بيئة صحية وملهمة، وتدعم تحقيق التميز في جميع مراحل تنفيذ المشروع (Salcinovic، 2022).

2. زيادة الإنتاجية

إن زيادة الإنتاجية تعني القدرة على تنفيذ المزيد من المهام في وقت أقل وبكفاءة أعلى، مما يساعد على تعزيز الأداء العام للفريق والمشروع. ولتحقيق ذلك، يجب ابتكار تكتيكات تعزز التعاون بين أعضاء الفريق وتحسن عمليات العمل بحيث يتم استخدام الوقت والموارد بشكل فعال. إن زيادة الإنتاجية لا تعني دائمًا زيادة تنفيذ المهام فحسب، بل تعتمد أيضًا على الكفاءة في استخدام الموارد والتخطيط الذي لتقليل الهدر أو التكرار غير الضروري للجهود. عندما ينجح الفريق في تحقيق مستويات عالية من الإنتاجية، فإنه يكون قادرًا على تلبية متطلبات المشروع في الوقت المحدد، مما يعزز ثقة العملاء والمستفيدين، ويؤدي إلى توسيع الأعمال والحصول على أرباح أكبر. كما أن زيادة الإنتاجية تؤدي إلى خفض النفقات غير الضرورية التي قد تحدث بسبب التأخير أو سوء استخدام الموارد، مما يحقق قيمة أفضل للمشروع. وفي الوقت نفسه، يشعر أعضاء الفريق بالنجاح، مما يرفع حافزهم للعمل ويزيد من مستوى رضاهم الوظيفي، مما يولد حلقة حميدة من الأداء العالي والدافع المستمر (Wilkinson، 2022).

3. تقليل الصراعات

إن الحد من الصراعات داخل الفريق هو عنصر حيوي للحفاظ على بيئة عمل منتجة ومستقرة. إن الصراعات التي لا يتم التعامل معها بسرعة وبشكل منصف قد تتطور إلى توترات تؤثر بشدة على الأداء الفردي وتقوض مشاركة الفريق، وبالتالي تضر بنجاح المشروع. لتقليل هذه النزاعات، من الضروري إقامة اتصال مفتوح بين جميع أعضاء الفريق، حيث يتم تشجيع الأشخاص على مشاركة مخاوفهم ووجهات نظرهم بصدق وأدب. إن خلق ثقافة الاحترام المتبادل والاعتراف بحقوق الآخرين في التعبير عن وجهات نظرهم هو أيضًا جانب أساسي للحد من الصراعات. إن الفرق التي تتمتع بقدرات حل النزاعات قادرة على التركيز على الأهداف المشتركة بدلاً من الانشغال بالصراعات الداخلية. تمكن هذه المواهب الفريق من العمل بشكل أكثر انسجامًا، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وزيادة الناتج. إن جو العمل الخالي من الصراع أو حيث يتم التعامل مع الخلافات بنجاح هو أكثر ملاءمة لتحقيق أهداف المشروع، ويعزز روح الفريق، مما يجعل التعامل مع المشاكل أسهل. (Toney-Butler, 2023).

الدراسات السابقة

يؤكد هذا البحث على التأثير الحاسم للمستويات العالية من الثقة والتعاون في تعزيز فرص نجاح إدارة المشاريع، إلا أن الصلة بين هذه الأبعاد لا تزال غير واضحة. وباستخدام نمذجة المعادلات البنوية والبيانات من مسح دولي لـ 151 من ممارسي المشاريع، يسلط البحث الضوء على أهمية الثقة والتعاون في تعزيز أداء إدارة المشاريع. وتُظهر النتائج أن زيادة التعاون، المتأثرة بمستويات أعلى من الثقة بين أعضاء الفريق، تجعل نجاح إدارة المشاريع أكثر إمكانية. ويسلط البحث الضوء على أداء المشروع وتكامل المعرفة كنتائج أساسية لنجاح إدارة المشاريع، في حين تؤثر عناصر مثل القرب الجسدي والالتزام والصراع والتنسيق والعلاقات والحوافز على التعاون. وتتحدد الثقة بدورها من خلال التوقعات وتبادل المعلومات والثقة المستوردة. وتقدم هذه النتائج أفكارًا عملية لممارسي المشاريع حول كيفية تعزيز التعاون والثقة لتحسين نتائج إدارة المشاريع. بالإضافة إلى ذلك، قد تؤثر النتائج على التدريس والتعلم في التعليم العالي، وخاصة معالجة الاحتراف والنزاهة. ويؤكد الاستخدام الفريد للدراسة

لنمذجة المعادلات البنوية على الجوانب الإنسانية التي تؤثر بشكل كبير على الأداء المتصور لإدارة المشاريع، مما يجلب الفائدة لكل من الأكاديميين والممارسين (Bond-Barnard، 2018).

لقد حظيت أهمية سلوك القيادة المشتركة في بيئة المشروع باهتمام تجريبي ونظري ضئيل. يحلل هذا المقال تأثيره على نجاح المشروع، وخاصة في بيئة مشروع تكنولوجيا المعلومات. كما يستكشف المقال الوظيفة الوسيطة لمشاركة المعلومات والتماسك والثقة في الفريق كمحرفين. لقد جمعنا بيانات 236 عضواً في فريق في مشاريع تكنولوجيا المعلومات على نقطتين زمنيتين وفحصنا نموذج العملية الشرطية باستخدام PROCESS بعد الحصول على ملاءمة النموذج. أظهرت النتائج أن القيادة المشتركة تعزز نجاح المشروع بشكل مباشر وغير مباشر من خلال مشاركة المعرفة والتماسك. أظهر تحليل المنحدر أن الثقة في الفريق لها تأثير تفاعلي مع التماسك ومشاركة المعلومات مما يؤثر أيضاً على نجاح المشروع. قام البحث بتحليل العواقب العملية واستخلص استنتاجات من البيانات (Imam، 2021).

تؤثر التجارب السابقة غير المرضية في التعلم التعاوني على ميل الطلاب نحو أنشطة التعلم القائمة على الفريق. قد يؤدي دمج التكتيكات لمساعدة الفرق على إدارة العمل الجماعي بنجاح وتعزيز عمليات التخطيط إلى زيادة مشاركة الطلاب في أنشطة التعلم والعمليات التعاونية. مع الأخذ في الاعتبار مزايا النهج الرشيق لتنظيم مجموعات العمل، يهدف هذا البحث إلى تحليل مدى قابلية تطبيق التقنيات الرشيقة لتنظيم الفريق وإدارة المشاريع في التعليم العالي عبر الإنترنت. تم إجراء عملية تكرارية لإصلاح الدورة في سياق دورة تعليمية قائمة على المشاريع الجامعية طوال فصلين دراسيين متتاليين. تم اختبار التصميم الجديد وتقييمه بناءً على تصورات الطلاب والمعلم ونتائج التعلم. تم سؤال ما مجموعه 114 طالباً بشأن رضاهم عن الدورة ووجهة نظرهم حول فائدة التقنية. تم إجراء مقابلتين لالتقاط وجهات نظر المعلم. تظهر نتائج البحث أن منهجيات Agile فعالة في زيادة إدارة المشاريع عبر الإنترنت والعمل الجماعي للطلاب. ومع ذلك، لم يتم الكشف عن أي تأثير كبير على سعادة الطلاب ولا في نتائج التعلم الإجمالية (Noguera، 2018).

تؤثر التجارب السابقة غير المرضية في التعلم التعاوني على ميل الطلاب نحو أنشطة التعلم القائمة على الفريق. قد يؤدي دمج التكتيكات لمساعدة الفرق على إدارة العمل الجماعي بنجاح وتعزيز عمليات التخطيط إلى زيادة مشاركة الطلاب في أنشطة التعلم والعمليات التعاونية. مع الأخذ في الاعتبار مزايا النهج الرشيق لتنظيم مجموعات العمل، يهدف هذا البحث إلى تحليل

مدى قابلية تطبيق التقنيات الرشيقة لتنظيم الفريق وإدارة المشاريع في التعليم العالي عبر الإنترنت. تم إجراء عملية تكرارية لإصلاح الدورة في سياق دورة تعليمية قائمة على المشاريع الجامعية طوال فصلين دراسيين متتاليين. تم اختبار التصميم الجديد وتقييمه بناءً على تصورات الطلاب والمعلم ونتائج التعلم. تم سؤال ما مجموعه 114 طالباً بشأن رضاهم عن الدورة ووجهة نظرهم حول فائدة التقنية. تم إجراء مقابلتين لالتقاط وجهات نظر المعلم. تظهر نتائج البحث أن منهجيات Agile فعالة في زيادة إدارة المشاريع عبر الإنترنت والعمل الجماعي للطلاب. ومع ذلك، لم يتم الكشف عن أي تأثير كبير على سعادة الطلاب ولا في نتائج التعلم الإجمالية (Zuo, 2018).

لقد عززت القدرة التنافسية العالمية والتطورات في التكنولوجيا الاتجاه المتزايد للفرق الافتراضية من أجل تنفيذ الخطط المؤسسية. وبالتالي، فإن معرفة الكفاءات المطلوبة لفعالية القيادة الافتراضية أمر بالغ الأهمية وحيوي لنجاح المنظمة. والهدف من هذه الدراسة هو تحديد وتقييم الصفات الأساسية لقيادة الفريق الافتراضي ونجاحها في العمل. وقد استخدم البحث أسلوب دراسة الحالة لإجراء تحقيق استكشافي لشركة تصنيع. وباستخدام استبانة تم إنشاؤها بعد بحث أدبي مستهدف لتحديد صفات القيادة الافتراضية الفريدة، تم إجراء مقابلات منظمة وجهاً لوجه مع 14 مستجيباً من مجموعتين رئيسيتين من الفرق الافتراضية. وكان الغرض من المقابلات الكشف عن مواقف وتصورات أعضاء الفريق الافتراضي فيما يتعلق بصفات محددة لقادة فرقهم الافتراضية. وقد تم فحص الردود التي تم جمعها باستخدام الإحصاءات الوصفية وتحليل الموضوع. وقد كشف البحث عن الصفات اللازمة للقيادة الناجحة في الفرق الافتراضية من أجل تحقيق نجاح المشروع التنظيمي. ثم تم فحص أداء قائدي الفريق الافتراضيين في المنظمة في ضوء هذه المهارات المحددة. كما اعترف البحث بأن القادة التحويليين من العناصر الحيوية التي يجب مراعاتها عند اختيار القادة الافتراضيين لأنهم معروفون بقدرتهم على تحقيق أداء عالٍ للفريق. ومع ذلك، وجدت الدراسة أنه بالنظر إلى كفاءات القيادة الافتراضية، وجد أن القائدين الافتراضيين لم يحققوا أداءً جيدًا بشكل عام لأنهما يفتقران إلى بعض كفاءات القيادة المطلوبة للقيادة الفعالة في فريق افتراضي، وقد أدى هذا إلى عدم تحقيق مؤسستهما للنجاح المطلوب في الفرق الافتراضية. للبحث تداعيات على قادة مشاريع الفرق الافتراضية في المنظمات. إن تحديد مهارات القيادة الفريدة لقيادة الفريق الافتراضي سيساعد الشركات على أن تكون أكثر تعليمًا عند البحث عن قادة ناجحين في فرقها الافتراضية من أجل إنشاء فرق افتراضية عالية الأداء، مما سيساهم في التنمية التنظيمية والنجاح. يهدف البحث إلى تعزيز نسبة نجاح أي منظمة متوسطة تتبنى الفرق الافتراضية. سيكون البحث قيماً للغاية لكل من الشركات الحالية

والمستقبلية التي تفكر في فرق افتراضية لتنفيذ خطط العمل. كما ساهم هذا البحث في مجموعة المعرفة من خلال دراسة قدرات القيادة المطلوبة للفرق الافتراضية بشكل أكبر (Maduka, 2018).

بالاستعانة بنظرية التعلم الاجتماعي، قامت هذه الدراسة بفحص وتقييم كيفية تأثير آليتين وسيطتين فريدتين - ثقافة التعاون ومشاركة المعرفة - على الارتباط بين القيادة الخادمة وأداء فريق المشروع. تم الحصول على بيانات المسح من 275 عاملاً يمثلون 70 فريق مشروع، وتم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية متعددة المستويات لتقييم الفرضيات. اقترحت البيانات أن الثقافة التعاونية تتوسط تمامًا، لكن مشاركة المعرفة لا تتوسط، في الارتباط بين القيادة الخادمة وأداء فريق المشروع. تسلط هذه النتائج الضوء على ثقافة التعاون كآلية وسيطة تحول القيادة الخادمة إلى أداء فريق المشروع. بالنسبة للمنظمات القائمة على المشاريع، تقدم الدراسة عواقب نظرية وعملية (Nauman, 2021).

يهدف هذا البحث إلى التحقيق في كيفية تأثير جودة القيادة والتعاون على أداء المشروع في تطوير أنظمة المعلومات (ISD). يسعى نموذج الدراسة المقترح إلى إظهار تنوع أداء المشروع في القطاعين العام والخاص لمساعدة مديري المشاريع. لقد استطلعنا آراء مديري المشاريع الكوريين ذوي الخبرة في كل من القطاعين العام والتجاري واستخدمنا نهج المربعات الصغرى الجزئية للبيانات لتأكيد فرضيتنا تجريبياً. وفقاً للنتائج، فإن أنماط القيادة الشبكية وريادة الأعمال والتعاملية لها تأثير قوي ومفيد على جودة العمل الجماعي، في حين أن العمل الجماعي هو الوسيط الذي يقرر نجاح مشروع ISD. وجد الفحص المقارن للقطاعين العام والخاص أن أنماط القيادة التعاملية وريادة الأعمال أكثر كفاءة في مشاريع ISD في القطاع العام، في حين أن أنماط القيادة التحويلية وحوكمة الشبكة أكثر ملاءمة في القطاع الخاص (Oh, 2021).

إن أحد متطلبات تنفيذ المشروع هو توفر الموارد. وتشمل هذه الموارد الموارد البشرية. في تطوير تكنولوجيا المعلومات، يشكل الأشخاص المورد الرئيسي، حيث أن جهودهم هي التي توفر عنصر قيمة نتائج المشروع. يعتمد النجاح على الأفراد المشاركين في المبادرة. ترتبط أهمية قضية إنشاء نظام تحفيز فعال لفريق مشروع تكنولوجيا المعلومات بضرورة إنشاء طرق إنتاجية لإدارة تحفيز الموظفين في تكنولوجيا المعلومات. الهدف من المقال هو استكشاف استراتيجيات الحوافز والمتغيرات التي تؤثر على التغيير في إنتاجية العمل. يرى المؤلف أن مهمة المشروع هي فحص وتحليل نظريات التحفيز الحالية، ومنهجيات إدارة فريق المشروع، والخبرة العملية الفعالة القائمة على حالات مشاريع تكنولوجيا المعلومات المحققة. نتيجة للبحث، تم اكتشاف

تقنيات التحكم في تحفيز موظفي فريق المشروع، وتم تحديد المحفزات التي تؤثر على التغييرات في الدافع الجماعي والشخصي، وتم تسمية الأساليب لتعزيز إنتاجية العمل والمشاركة في تحقيق نتائج الفريق. تتمتع الورقة بأهمية عملية لمديري المشاريع ومحترفي الموارد البشرية، حيث تتضمن أفكارًا حول تطوير نظام الحوافز في فريق تكنولوجيا المعلومات. تتضمن نتائج البحث أطروحات حول تطوير مبادئ نظام التحفيز، واستراتيجيات رفع اهتمام الفريق كنتيجة للمشروع (Осипов, 2023).

ملخص "الدافع هو العنصر المحفز لكل ابتكار ناجح." كلايتون كريستنسن. أحد أسس إدارة المشاريع هو الدافع. يعتمد نجاح أي عمل على قدرة القائد على فهم العناصر المحفزة للفريق وتشجيع الجميع على الحفاظ على المواقف والسلوك الإيجابي للوصول إلى المهام الصعبة بشكل فعال. تسلط هذه المقالة الضوء على الاستراتيجيات المتبعة في المشروع والتي عززت مستوى الدافع للفريق وسط فترات الركود النفطي الصعبة وغير المتوقعة. يتكون هذا النهج من ثلاثة أجزاء أساسية. أولاً، إجراء مسح أولي لتقييم مستوى الدافع للفريق وتحديد مجالات التطوير. بناءً على نتائج المرحلة الأولى، تم بناء خطة رئيسية مصممة لمهاجمة مجالات التحسين وتوجيه الفريق للوصول إلى الأهداف السنوية للشركة. لبناء الاستراتيجية، كان من الضروري اكتشاف القدرات والاهتمامات الفريدة لكل عضو في الفريق، ومعالجة الطلب على التقدير وزيادة الشعور بالانتماء. بعد تنفيذ الخطة الرئيسية، تم إجراء مسح نهائي لتقييم نجاح التنفيذ. كانت النتائج ملحوظة في فئات مختلفة. وبنائج المسح النهائي، كشفت أن مستوى تحفيز الفريق ارتفع بنسبة 12%، وفي مجالات معينة، مثل التقدير والانتماء بنسبة 34%. وإلى جانب الأرقام، أدى ارتفاع مستوى التحفيز إلى فريق أكثر إبداعًا كان قادرًا على توليد أكثر من ثلاثين مبادرة تشغيلية وفرت وفورات كبيرة للعمل. وتم تحقيق جميع أهداف الأداء الرئيسية الصعبة مما أضاف إلى نجاح أعمال الشركة. وفي الختام، ثبت أنه حتى خلال الأوقات غير المؤكدة والصعبة في صناعة النفط، إذا تمكنا من الحفاظ على تحفيز فريقنا من خلال تقليل نقاط الضعف والبناء على نقاط قوة الفريق، والاعتراف بمساهمة الأشخاص في الشركة وإظهار لهم أن عملهم يساهم بوضوح في العمل، وسيكون من الممكن دائمًا تحقيق حتى أكثر الأهداف تحديًا. هذه التقنية جديدة بمعنى أنها تنفصل عن برامج الحوافز المالية القياسية التي تركز على الحوافز النقدية وتركز على عنصر أعمق وأكثر صلة بالوجود البشري حول التحفيز. ويستند النهج إلى هرم ماسلو وفكرة إيكيجاي التي تم تنفيذها خلال أصعب الفترات في قطاع النفط؛ مما يؤدي إلى زيادة تحفيز الفريق والإفراط في إنجاز أهداف الأداء الرئيسية الصعبة (Uribe, 2018).

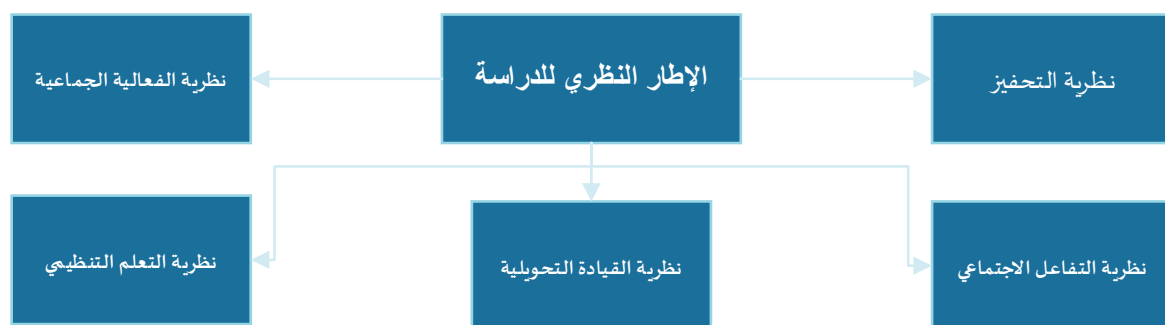
في عالم اليوم العالمي، لا يعتمد نجاح أي نشاط على الاحترافية والسمات الشخصية للعاملين الأفراد فحسب، بل يعتمد أيضًا على العلاقات المبنية بكفاءة للفريق بأكمله. إن قدرة المدير على التواصل مع المرؤوسين وبناء علاقات مثمرة معهم بشكل صحيح، ورغبة أعضاء الفريق في الاستماع إلى بعضهم البعض والاهتمام بالمهام الناجحة، وضمان العمل المنسق، حيث يكون كل عضو في الفريق مستعدًا لتوجيه مهاراته ومعرفته لحل المشكلات المشتركة. يوفر الفريق القوي المتماسك حجر الزاوية للأداء الفعال لكل من الأجزاء الهيكلية الفردية والمنظمة ككل. هذا هو السبب في أن قضية التواصل الجماعي الناجح كشرط أساسي لتطوير فريق متماسك وتحفيزي له أهمية حيوية. تحليل المصادر الحديثة للبحوث والمنشورات. كرس العديد من الباحثين الدوليين اهتمامهم لموضوع التعاون. على وجه الخصوص، يتم إعطاء الصعوبات العامة للتعاون لعمل J.R. Kemsner و K. Lewis-McClea و D.K. Smith و M. Taylor. تم التحقيق في الطرق الرئيسية لتطوير المجموعات الصغيرة بواسطة B. Tuckman. تُخصص أعمال م. بيلبين لدراسة الوظائف الرئيسية التي يؤديها أعضاء الفريق أثناء عملهم. كما كرس ف. فوروبايف، وي. ياكوتين، ول. كالينيتشينكو، وف. زانورا، والعديد من العلماء الآخرين دراستهم لموضوع إدارة الفريق في إطار تنفيذ المشروع. تغطي معظم الأعمال الحالية حول دراسة أنظمة القيادة ونماذج السلوك الجماعي الصعوبات الأساسية لإدارة الفريق، لكنها تعالج بشكل سيئ المخاوف المرتبطة بتطوير الاتصال الفعال لبناء فريق متماسك وتحفيزي. موضوع الدراسة هو وظيفة الاتصال في بناء الفريق ك تقنية فعالة لتطوير فريق محترف. الهدف من إنتاج هذه المقالة هو تحديد جوانب وتقنيات وأدوات الاتصال الجماعي المستخدمة لتوصيل الرسائل حول تنسيق التفاعل والعمل والجهود الفكرية للفريق والمساهمة في تماسك وتحفيز أعضاء الفريق. قد تجد نتائج الدراسة تطبيقها العملي في إدارة الشركات والمنظمات المحلية المعاصرة (Isaikina, 2022).

تعتمد أنشطة الاستثمار والبناء حاليًا على تحقيق مشاريع التطوير. ونظرًا لأن نجاح كل مشروع يعتمد بشدة على الجهود التعاونية لأعضاء فريق المشروع، فهناك حاجة ملحة لنظام تحفيز قادر على إثارة توجه أعضاء الفريق نحو النتائج وتلبية مطالبهم الخاصة. يتم تقديم منهجية هيئة إدارة المشروع (PMBOK) كإطار لبناء نظام تحفيز قوي لفريق التطوير، مع أدواته التحفيزية المتعلقة بمراحل إدارة المشروع. الهدف من هذه المقالة هو بناء نهج منهجي لنظام تحفيز فريق مشروع التطوير. تم إنشاء النهج المنهجي مع مراعاة ارتباط الهدف ونوع الدافع بناءً على مرحلة إدارة المشروع، وكذلك على أساس مبادئ إنشاء نظام تحفيز فريق المشروع. النتيجة هي نموذج مفاهيمي متطور لبناء نظام تحفيز لفريق مشروع التطوير بناءً على مبادئ PMBOK.

تم استخدام أساليب التحليل المقارن والتجريبي والنظامي والاقتصادي للتحقق من صحة الأفكار الواردة في المقالة (Glazkova, 2021).

الإطار النظري

في مكان العمل المعاصر، يعد إلهام الفرق وتعزيز روح الفريق من الجوانب الحاسمة لنجاح المشروع. تعتمد الفرق الناجحة على مزيج من القيادة الممتازة والتواصل الفعال والتحفيز المستمر لتحقيق الأداء الأمثل. يعد التعاون والثقة بين أعضاء الفريق أمراً بالغ الأهمية لتعزيز أداء الفريق، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج وتقليل الصراعات. بالإضافة إلى ذلك، يعد التعلم المستمر وتعزيز الابتكار من المكونات الحاسمة في إنشاء الفرق وتحقيق أهداف المشروع. من خلال تنفيذ التكتيكات التحفيزية وتعزيز روح الفريق، قد تصل الفرق إلى مستويات أعلى من الأداء المستدام.



• نظرية التحفيز

تعتبر نظرية التحفيز من الأسس الأساسية في موضوع إدارة الفريق، حيث توضح كيفية استغلال الحوافز الداخلية والخارجية لتعزيز أداء الأفراد والمجموعات. وتستند هذه الفرضية إلى حقيقة مفادها أن الأفراد يكونون أكثر إنتاجية عندما يشعرون بأن جهودهم موضع تقدير، سواء من خلال الحوافز المالية مثل الجوائز أو الحوافز غير المالية مثل الإعجاب المعنوي. ويستخدم القادة الناجحون العديد من التقنيات لإثارة حماس أفرادهم، مثل وضع أهداف واضحة وتشجيع الإبداع والابتكار، بالإضافة إلى تقديم المساعدة اللازمة لتحقيق تلك الأهداف. وعندما يتم التحفيز بكفاءة، فإن التزام الأفراد بالعمل ينمو ويتحسن أدائهم، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق الأهداف المشتركة للفريق. علاوة على ذلك، يعزز التحفيز الانتماء الوظيفي، ويقلل من التوتر، ويزيد من سعادة الموظفين، مما يجعل بيئة العمل أكثر إنتاجية وتعاونًا (Akerle، 2023).

• نظرية التفاعل الاجتماعي

تؤكد نظرية التفاعل الاجتماعي على التأثير الحاسم الذي تلعبه التفاعلات الشخصية بين أعضاء الفريق في زيادة الأداء الجماعي. تقول هذه الفكرة أن التفاعل الجيد والاتصال المستمر بين أعضاء الفريق يساعد على خلق الانسجام وروح التعاون. فعندما يتحدث الناس بحرية وصدق، فإن ذلك يعزز التفاهم المتبادل ويقلل من سوء الفهم والمواجهات المحتملة. يساعد الاتصال الاجتماعي على تطوير جو عمل من الاحترام المتبادل والثقة، مما يؤدي إلى كفاءة تعاون أفضل وتحسين نتائج المشروع. تؤكد هذه الفكرة على أهمية السمات البشرية مثل الاحترام المتبادل والتفاهم، والتي تشكل الأساس لتطوير فرق قوية وناجحة. يساعد التواصل الفعال والمشاركة المستمرة بين الأعضاء في بناء بيئة عمل أكثر توافقًا وودية، مما يعزز فرص نجاح الفريق في الوصول إلى أهدافه المشتركة (Rosales، 2015).

• نظرية القيادة التحويلية

تؤكد نظرية القيادة التحويلية على دور القائد في إلهام وتحفيز الفريق لإنجاز الأهداف المشتركة من خلال الرؤية الاستراتيجية والدافع العاطفي. لا تقتصر مسؤولية القائد التحويلي على توجيه الفريق، بل تسعى أيضًا إلى تعزيز الشعور بالانتماء والإبداع بين الأعضاء. يركز هذا الشكل من القيادة على تطوير علاقة ثقة قوية مع الفريق، حيث يشجع القائد الأعضاء على التفكير الإبداعي واقتراح أفكار جديدة تساعد في تحقيق أهداف المشروع. كما يساعد القائد التحويلي على تطوير قدرات الأفراد وتمكينهم من اتخاذ خيارات مؤثرة، مما يؤدي إلى تعزيز درجة التفاعل والتعاون داخل الفريق. تعمل هذه القيادة على زيادة روح الفريق ودفع الأفراد لتحقيق أفضل ما لديهم، مما يؤدي في النهاية إلى تعزيز مستوى الأداء الجماعي وتحقيق النجاح المشترك (Fareed, 2023).

• نظرية التعلم التنظيمي

تشير نظرية التعلم التنظيمي إلى أن الفرق التي تقبل التعلم المستمر من تجاربها، سواء كانت ناجحة أو غير ناجحة، تكون مجهزة بشكل أفضل لتعزيز أدائها على المدى الطويل. تؤكد هذه الفكرة على الحاجة إلى التعلم من الإخفاقات والأحداث السابقة لتحسين العمليات المستقبلية. الفرق التي تعتمد على التعلم التنظيمي قادرة على توليد حلول مبتكرة وفعالة للتعامل مع الصعوبات والتحديات المتنوعة. بالإضافة إلى ذلك، فإن تشجيع ثقافة التعلم داخل الفريق يساعد على تحسين قدرات الأعضاء ورفع كفاءتهم، مما يؤدي إلى توليد نتائج أفضل في المشاريع. علاوة على ذلك، عندما يتعلم الناس باستمرار، يصبحون أكثر قدرة على التكيف مع التغييرات والابتكارات في بيئة العمل، مما يضمن النجاح المستدام وتحقيق الأهداف في الأمد البعيد (Ketprapakorn, 2022).

• نظرية الفعالية الجماعية

تؤكد نظرية الفعالية الجماعية على التعاون الوثيق بين أعضاء الفريق لتحقيق الأهداف المشتركة. وتستند هذه الفكرة إلى فرضية مفادها أن الفرق الناجحة هي تلك التي يتم فيها تقسيم الواجبات والمسؤوليات بطريقة متوازنة تتناسب مع مواهب وقدرات الأعضاء. ومن خلال تعزيز التنسيق بين الأفراد، قد يعزز الفريق إنتاجيته ويحقق الأهداف بشكل أكثر فعالية. يساعد

التواصل الجيد والتعاون المستمر في بناء روح الفريق، حيث يشعر كل عضو بدوره المهم في تحقيق النجاح. كما يشجع هذا النهج بيئة العمل المبنية على التعاون المتبادل والدعم بين الأشخاص، مما يعزز قوة الفريق في معالجة العقبات والمشاكل التي قد يواجهها المشروع. وفي نهاية المطاف، تؤدي الفعالية المشتركة إلى تحسين نتائج المشروع وزيادة احتمالات النجاح المستدام (Elms، 2022).

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

المقدمة:

يركز الفصل الثالث من هذه الدراسة على المنهجية وأساليب البحث المستخدمة لجمع وتحليل البيانات. في هذا البحث، تم استخدام الأسلوب الكمي، وهو الطريقة الأكثر ملاءمة لدراسة الأحداث التي يمكن ملاحظتها وتمثيلها بالأرقام. من خلال هذه الاستراتيجية، تم استخدام الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات. تم إنشاء هذه الاستبيانات بعناية لتغطية جميع المجالات المرتبطة بالقضية، بهدف الحصول على معلومات دقيقة وكاملة بشأن المتغيرات التي تؤثر على تحفيز الفريق وتأسيس روح الفريق في بيئة إدارة المشروع.

تضمن توزيع الاستبيانات عينة مختارة من المشاركين الذين لديهم مشاركة نشطة في مشاريع مختلفة، بهدف الحصول على منظور واضح لكيفية تأثير تحفيز الفريق على نجاح المشروع. تم بناء الأسئلة بطريقة تمثل المتغيرات المستقلة والتابعة للبحث، مع التركيز على الوضوح والبساطة لضمان فهم المشاركين لكل سؤال بشكل صحيح. توفر التقنية الكمية للدراسة قوة هائلة في دراسة الأحداث بطريقة منهجية ومنظمة، وتساعد في إنتاج النتائج التي تدعم الأهداف الرئيسية للبحث. إن اختيار توزيع الاستبيانات كأداة أساسية يرجع إلى قدرتها على جمع معلومات مفصلة من عدد كبير من الأشخاص، مما يساعد على إعطاء بيانات كافية وموضوعية تحقق أهداف الدراسة.

المنهجية وطرق البحث:

يوضح هذا القسم المنهجية وتقنيات البحث المستخدمة لجمع وتحليل البيانات. وقد تم اختيار الأسلوب الكمي كاستراتيجية رئيسية، والتي يتم تحديدها من خلال صحتها، وتساعد في فهم الارتباطات بين المتغيرات.

1. اختيار النهج الكمي

- ✓ يعتمد النهج الكمي على جمع البيانات الرقمية وتقييمها باستخدام الأساليب الإحصائية.
- ✓ يقدم نتائج موضوعية وقابلة للتعميم، مما يعزز قدرة الدراسة على استنتاج الاتجاهات العامة.

2. أداة جمع البيانات

- ✓ تم استخدام الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات.

✓ تتكون الاستبيانات من أسئلة مغلقة ومفتوحة تتعلق بدافع الفريق وروح الفريق والمتغيرات التي تؤثر على أداء المشروع.

3. اختيار العينة

✓ تم اختيار عينة متنوعة من الأشخاص العاملين في قطاعات إدارة المشاريع، مثل مديري المشاريع وأعضاء الفريق والخبراء.

✓ سعى البحث إلى استطلاع آراء ما لا يقل عن 150 فردًا للتأكد من موثوقية النتائج.

4. توزيع الاستبيانات

✓ تم تسليم الاستبيانات عبر البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي، بالإضافة إلى بعض الأنشطة وجهًا لوجه.

✓ استغرقت عملية جمع البيانات شهرين، مع متابعة المشاركين لضمان الاستجابة.

5. تحليل البيانات

✓ سيتم استخدام التطبيقات الإحصائية مثل SPSS لفحص البيانات، بما في ذلك التحليل الوصفي والاستدلالي.

✓ تحاول الدراسات فحص الدرجة التي يؤثر بها دافع الفريق على الأداء ويعزز الإنتاجية.

6. الاعتبارات الأخلاقية

✓ تم التأكيد على سرية المعلومات واحترام خصوصية المشاركين.

✓ تم الحصول على موافقة المشاركين قبل إكمال الاستبيانات.

باختصار، يقدم هذا النهج إطارًا منهجيًا لجمع البيانات وتقييمها بشكل صحيح، مما يساعد في تحقيق أهداف الدراسة ومعالجة أسئلة البحث المطروحة.

مجتمع البحث:

يتألف مجتمع البحث في هذه الدراسة من الأشخاص العاملين في مجالات إدارة المشاريع في المملكة العربية السعودية. ويشكل هذا المجتمع الديموغرافي مجموعة واسعة من المهنيين الذين يعملون في العديد من المجالات، بما في ذلك البناء، والهندسة،

وتكنولوجيا المعلومات ، والخدمات. ومن خلال استهداف هؤلاء الأشخاص، يهدف البحث إلى التحقيق في كيفية تأثير تحفيز الفريق واستراتيجيات بناء الفريق على أداء المشروع.

وتتكون العينة المستهدفة من مديري المشاريع وأعضاء الفريق والموظفين في الأدوار الإدارية والفنية. ويعتبر هؤلاء الأشخاص أجزاءً حيوية في عملية إدارة المشروع، حيث يلعب كل منهم دورًا مهمًا في تحقيق الأهداف المشتركة. وبفضل خبراتهم ومهاراتهم العملية، قد يقدمون رؤى مفيدة حول القضايا التي تؤثر على تحفيز الفريق والتعاون بين الأعضاء.

وعلاوة على ذلك، فإن التنوع في الخلفيات الثقافية والمهنية لأعضاء المجتمع يضيف إلى تحسين الدراسة. تتمتع المملكة العربية السعودية بمجتمع عمل متعدد الثقافات، مما يعني أن الأفراد قد يكون لديهم أفكار وخبرات متنوعة فيما يتعلق بأساليب التحفيز والتعاون. وقد يعزز هذا التنوع من فعالية النتائج ويرفع من دقتها.

بالإضافة إلى ذلك، يساعد مجتمع الدراسة في التأكيد على القضايا والإمكانيات الخاصة التي تواجه الفرق في بيئة العمل المحلية. من خلال تحديد هذه العقبات، قد تقدم الدراسة اقتراحات عملية تزيد من فعالية تكتيكات التحفيز وتحسين أداء الفريق.

يتضمن الوصول إلى مجتمع البحث إجراء مسح كامل، حيث سيتم استخدام أسئلة مصممة جيدًا لجمع البيانات. سيتم تسليم الاستبيانات إلى عينة واسعة من المشاركين لضمان التمثيل الشامل لمختلف القطاعات والمستويات الوظيفية.

محددات حجم العينة:

تعتبر عوامل تحديد حجم العينة من المعايير الحاسمة التي تحدد دقة النتائج وصلاحيّة البحث. وفي سياق هذا البحث، هناك معايير مختلفة يجب أخذها في الاعتبار أثناء تحديد حجم العينة المناسب، بما في ذلك:

1. نوع الدراسة

يعتمد هذا البحث على التقنية الكمية، والتي تحتاج عادةً إلى حجم عينة أكبر للحصول على نتائج موثوقة وقابلة للتعميم. وكلما زاد حجم العينة، زادت دقة النتائج الإحصائية وانخفض معدل الخطأ.

2. توزيع المشاركين

من الأهمية بمكان أن تمثل العينة السكان المستهدفين، مما يعني أنها تتألف من مجموعة متنوعة من المشاركين من مختلف الصناعات ومستويات التوظيف. وقد يتطلب هذا توسيع حجم العينة لتحقيق التمثيل الكامل.

3. مستوى الثقة المطلوب

يؤثر مستوى الثقة المطلوب على حجم العينة. وعادة ما يتم اختيار مستوى ثقة 95% أو 99%، مما يشير إلى أنه كلما زاد مستوى الثقة، زاد حجم العينة اللازم لإنتاج نتائج جديرة بالثقة.

4. حجم السكان الإجمالي

في حالة كون السكان المستهدفين كبيرين، مثل موظفي إدارة المشاريع في المملكة العربية السعودية، يمكن استخدام المعادلات الإحصائية لتحديد حجم العينة المناسب اعتمادًا على عدد الأشخاص في السكان.

5. القدرات المتاحة

تتعلق هذه العوامل بالموارد المتاحة لإجراء الدراسة، مثل الوقت والمال. إذا كانت الموارد محدودة، فقد يؤثر هذا على إمكانية جمع عينة أكبر.

6. المتغيرات المدروسة

قد تحتاج بعض العوامل إلى دراسة صارمة تتطلب عينة أكبر. على سبيل المثال، إذا كان البحث يدرس التأثيرات المميزة لتحفيز الفريق على العديد من مجالات أداء المشروع، فقد يكون من الضروري توسيع حجم العينة.

7. الاستجابة المتوقعة

يتم حساب معدل الاستجابة المتوقعة، نظرًا لأن عدم استجابة عدد كبير من المشاركين قد يؤثر بشدة على حجم العينة الفعال. لذلك، من الأهمية بمكان تقدير عدد المشاركين الذين يمكن توقع ردهم بناءً على الأبحاث السابقة.

8. تنوع البيانات

إذا كان هناك نطاق واسع من العوامل التي يتم تقييمها، فقد يتطلب ذلك حجم عينة أكبر لإنتاج نتائج تمثل جميع الفئات.

9. توزيع الأسئلة في الاستبيانات

إذا كان الاستبانة يتضمن أسئلة صعبة أو يحتاج إلى تفسيرات، فقد يكون من المفيد زيادة حجم العينة لضمان قدرة جميع المشاركين على فهم الأسئلة بشكل صحيح.

في الأساس، يجب أخذ كل هذه القيود في الاعتبار عند تحديد حجم العينة المناسب للبحث، لتوفير نتائج صالحة وقابلة للتعميم تمثل الواقع الفعلي لتقنيات تحفيز الفريق وتعزيز روح الفريق في إدارة المشاريع الفعالة.

خطوات جمع البيانات:

إن جمع البيانات يشكل عنصراً حيوياً في كل جهد بحثي، ويحتاج إلى تقنية دقيقة لضمان جودة النتائج وموثوقيتها. وفي هذا البحث، الذي يركز على التحقيق في وظيفة تقنيات تحفيز الفريق وتأسيس روح الفريق في نجاح إدارة المشاريع في المملكة العربية السعودية، تم استخدام الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات. وتعتبر الاستبيانات أداة فعالة للحصول على معلومات مباشرة من المشاركين حول تجاربهم ووجهات نظرهم المرتبطة بموضوع البحث، وخاصة عندما يتعلق الأمر بتقييم عوامل مثل تحفيز الفريق وتأثيراته على الأداء وروح الفريق.

تبدأ عملية جمع البيانات بتحديد أهداف البحث بوضوح وبشكل مفتوح. وهذا يساعد في تحديد نوع البيانات اللازمة بدقة واختيار أفضل طريقة لجمعها. في هذا المثال، ونظراً لهدف البحث في فهم كيفية تأثير تحفيز الفريق على نجاح المشروع، كان من الضروري إنشاء استبانة يغطي العديد من مكونات التحفيز وتأثيره على أداء الفريق والإنتاجية والحد من الصراع. وقد تضمنت الأسئلة في الاستبانة مجموعة من الأسئلة المغلقة لتقييم مستويات الدافع والأداء، فضلاً عن بعض الأسئلة المفتوحة للحصول على وجهات نظر وتعليقات أعمق من المشاركين. وقد تم إنشاء هذه الأسئلة لتمثيل العديد من مكونات دافع الفريق مثل الحوافز المالية والمعنوية وبيئة العمل.

قبل نشر الاستبانة على نطاق واسع، تم تقييم الأداة على عينة صغيرة كجزء من المرحلة التجريبية. وكانت هذه المرحلة حاسمة للكشف عن أي صعوبة قد يواجهها المشاركون في فهم الأسئلة أو التعامل مع لغتهم. ومن خلال إكمال هذه الاختبارات الأولية، تمكن الباحثون من إجراء التحسينات المطلوبة، سواء في اللغة أو بنية الأسئلة، لضمان سهولة قراءة الاستبيانات وتحقيق الغرض المقصود.

بعد ذلك، كان اختيار العينة المستهدفة ذا أهمية قصوى. في هذا البحث، تم اختيار مجتمع الدراسة من مديري المشاريع وأعضاء الفريق العاملين في مجال إدارة المشاريع في المملكة العربية السعودية. وقد تم اختيار هؤلاء الأشخاص بناءً على خبرتهم

المباشرة وخبرتهم في أنشطة تحفيز الفريق وبناء الفريق. تم تحديد حجم العينة بناءً على معايير إحصائية لتوفير تمثيل مناسب للسكان المستهدفين، مما يسمح ببيانات ذات دلالة إحصائية يمكن الاعتماد عليها للتحليل.

تم توزيع الاستطلاعات عبر مجموعة متنوعة من القنوات لضمان وصولها إلى أكبر عدد ممكن من المشاركين. تضمنت هذه التكتيكات إرسال الاستطلاعات عبر البريد الإلكتروني، ونشرها عبر منصات التواصل الاجتماعي التي استخدمها المشاركون، وفي بعض الحالات، توزيعها شخصيًا. ساعدت هذه الاستراتيجيات العديدة في تعزيز معدلات الاستجابة، وزيادة تمثيل العينة المستهدفة وتعزيز دقة البيانات المكتسبة.

خلال عملية جمع البيانات، كان من الضروري ضمان استلام الاستبيانات المكتملة بدقة، وتسجيل الردود بطريقة منهجية لضمان عدم فقد أي بيانات. بعد جمع جميع الاستبيانات، تم إجراء تقييم شامل للبيانات لضمان جودة الردود. يتضمن هذا التقييم التحقق من أي استجابات مفقودة أو مربكة من شأنها أن تؤثر على تحليل البيانات لاحقًا.

تمت معالجة جميع البيانات باستخدام التحليل الإحصائي لضمان ترتيب البيانات بطريقة تدعم استنتاج الأنماط والاتجاهات المهمة. تم استخدام أدوات إحصائية مثل برنامج SPSS لإجراء التحليلات الأساسية، والتي ساعدت في فهم العلاقة بين العوامل الأساسية للبحث مثل تحفيز الفريق، وتحسين الأداء، وتقليل النزاعات.

وأخيرًا، تم تسجيل جميع خطوات عملية جمع البيانات بالكامل، بما في ذلك كيفية إنتاج الاستبانة وتسليمه، بالإضافة إلى معالجة الاعتبارات الأخلاقية. تم إبلاغ جميع المشاركين بطبيعة وأهداف البحث، وتم الحصول على موافقتهم الطوعية على المشاركة مع ضمان الحفاظ على سرية بياناتهم. باتباع هذه التقنية المنظمة، كانت البيانات التي تم الحصول عليها موثوقة ودقيقة، مما يسمح للباحثين بالإجابة على أسئلة البحث بموضوعية، وتعزيز القيمة العلمية للدراسة.

حدود البحث

1. الحدود الزمنية:

تم تحديد حدود البحث في الفترة الزمنية من 2019 إلى 2024. تمتد هذه الفترة على مدى خمس سنوات، مما يسمح بتقييم التغييرات والتطورات في تقنيات إلهام الفرق وتعزيز روح الفريق في إدارة المشاريع الفعالة. يسمح التركيز على هذه الفترة الزمنية بدراسة الاتجاهات الحالية وفحص تأثيرها على نتائج المشاريع في السياق السعودي، مما يوفر معرفة أكبر بتطور الممارسات والمنهجيات المستخدمة طوال هذه السنوات.

2. الحدود المكانية:

تستند الدراسة إلى المملكة العربية السعودية، مع التركيز على الشركات المتخصصة في إدارة المشاريع. ويشمل ذلك الشركات العاملة في مجالات عديدة، مثل البناء والهندسة وتكنولوجيا المعلومات. تمكن هذه الحدود المادية من جمع البيانات من مجموعة واسعة من الأشخاص العاملين في هذه الشركات، مما يزيد من فهم الصعوبات والإمكانيات التي تواجه الفرق في بيئة العمل السعودية. بالإضافة إلى ذلك، تساعد هذه الحدود في تعزيز النتائج، لأنها تمثل بدقة تجارب المشاركين.

3. الحدود البشرية:

يتناول البحث مجموعة من الأشخاص العاملين في منظمات متخصصة، بما في ذلك مديري المشاريع وأعضاء الفريق والعاملين في الأدوار الإدارية والفنية. ويضمن هذا التركيز على الأشخاص العاملين في مجالات إدارة المشاريع جمع رؤى متنوعة حول الأساليب التحفيزية وروح الفريق. ومن خلال هذه الحدود البشرية، قد يقيم البحث كيف تؤثر الاستراتيجيات المختلفة على نجاح المشاريع وتحقيق الأهداف المشتركة.

وبالتالي، تشكل هذه القيود الزمنية والمكانية والبشرية إطار البحث، مما يبسط اتجاه الجهود لجمع وتقييم البيانات بطريقة متوافقة مع الأهداف الخاصة للدراسة.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

المقدمة

يتناول الفصل الرابع من هذا البحث خطوة مهمة في دراسة "تحليل أساليب تحفيز الفريق وبناء روح الفريق في إدارة المشاريع الناجحة". وفي هذا الفصل سيتم عرض وفحص النتائج المستمدة من البيانات التي تم الحصول عليها من عينة مكونة من 126 شخصًا. وقد تم توظيف تقنيات التحليل الإحصائي المتقدمة للتأكد من صحة وموثوقية البيانات، حيث اعتمدت الدراسة على برنامج SPSS، وهو أحد أفضل الأدوات في مجال التحليل الإحصائي.

خلال هذا الفصل، سيتم تقييم النتائج المرتبطة بالأسئلة البحثية الأولية التي في بداية الدراسة. ويشمل ذلك فحص العوامل المستقلة، مثل تعزيز أداء الفريق، وزيادة الإنتاجية، وتقليل النزاعات، وتأثيرها على المتغير التابع، وهو تحفيز الفريق. لدراسة موثوقية الأداة المستخدمة لجمع البيانات، تم تحديد معامل ألفا كرونباخ، والذي يساعد في قياس درجة اتساق وموثوقية الاستبانة. تشير المستويات المرتفعة لمعامل ألفا كرونباخ إلى أن تقنيات القياس المستخدمة كانت ناجحة في قياس الأفكار التي سيتم البحث فيها.

بالإضافة إلى ذلك، أجرت الدراسة اختبار مربع كاي بين المتغيرات لتحديد الارتباطات الإحصائية بين المتغيرات المستقلة والتابعة. يساعد هذا النهج في فهم كيفية تفاعل العوامل المختلفة وتأثيرها على الدافع وتأسيس روح الفريق داخل الفرق. سيتم تقديم النتائج في شكل جداول ورسوم بيانية، مما يجعل من الأسهل فهم البيانات وتقييمها بشكل فعال.

من خلال فحص البيانات، سيتم التأكيد على الجوانب الحاسمة التي تشير إلى كيفية تأثير التكتيكات التحفيزية على الأداء العام للفرق، وكيف تساهم روح الفريق في نجاح المشروع. سيتم أيضًا استكشاف الموضوعات الرئيسية التي تم الكشف عنها من خلال البيانات، مما يوفر سياقًا لفهم كيفية تحسين بيئات العمل ويمكن تحفيز الفرق بنجاح أكبر.

علاوة على ذلك، سيحلل هذا الفصل أي استنتاجات تم الحصول عليها بناءً على البيانات، وإضافة اقتراحات عملية لتقنيات إدارة المشاريع في الشركات ذات الصلة. سيتم أيضًا مقارنة النتائج بالأدبيات السابقة لتحديد ما إذا كانت متسقة أو مختلفة.

عن الدراسات السابقة، مما يعطي عمقاً لفحص البيانات. ستساعد هذه الدراسات في تقديم صورة شاملة عن الدور الحاسم الذي تلعبه التكتيكات التحفيزية وروح الفريق في تحقيق النجاح في إدارة المشاريع.

نتائج الدراسة

• الوصف الإحصائي للبيانات

يمكن استخدام التحليل الإحصائي للبيانات لتقييم الاستبيانات التي تم جمعها لقياس تأثير تقنيات التحفيز وبناء الفريق على إنجاز المشروع. باستخدام برنامج SPSS، ينصب التركيز على إجراء تحليل إحصائي شامل للبيانات المجمعة، بما في ذلك توزيع الترددات والمتوسطات والانحرافات المعيارية، لتوضيح سمات العينة قيد التحقيق. يعد معامل ألفا كرونباخ أداة أساسية في هذا التحقيق، ويستخدم لتقييم اتساق وموثوقية عناصر الاستبانة المتعلقة باستراتيجيات تحفيز الفريق وتطوير الفريق. يشير معامل ألفا كرونباخ المرتفع إلى أن الأسئلة تختبر نفس المفهوم باستمرار، وبالتالي تعزيز موثوقية النتائج. قد يشير التصنيف المنخفض إلى الحاجة إلى إعادة تقييم تصميم السؤال أو تعديله لضمان الاتساق. علاوة على ذلك، يتم استخدام إحصاء مربع كاي لفحص الارتباط بين العوامل المختلفة، بما في ذلك الارتباط بين تقنيات التحفيز وأداء المشروع. يعد اختبار مربع كاي أداة إحصائية حاسمة لتقييم فرضيات البحث، ويستخدم لتحديد وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين تقنيات التحفيز وروح الفريق وأداء المشروع. إذا أشار الاختبار إلى وجود ارتباط قوي، فقد يستنتج الباحث أن الدافع وروح الفريق يعززان الأداء ونجاح المشروع بشكل مباشر (Cichoń, 2020).

Statistics						
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Variance	N	
					Valid	
0.428	-1.320	0.216	0.131	2.106	126	العمر
0.428	-2.023	0.216	0.096	0.251	126	الجنس
0.428	-1.264	0.216	-0.064	1.952	126	الدرجة العلمية
0.428	-1.236	0.216	0.057	1.967	126	تحفيز الفريق يعزز من التزام أعضاء الفريق بمهامهم.
0.428	-1.377	0.216	0.056	2.095	126	تؤدي المكافآت المادية إلى تحسين أداء الفريق في المشاريع.
0.428	-1.294	0.216	0.029	1.936	126	التحفيز المعنوي (مثل التقدير والشكر) يساعد في رفع معنويات الفريق.
0.428	-1.175	0.216	-0.148	1.774	126	بناء الروح الجماعية بين أعضاء الفريق يعزز من التعاون في العمل.
0.428	-1.080	0.216	-0.200	1.830	126	تشجيع المبادرات الفردية داخل الفريق يؤدي إلى تحسين نتائج المشروع.
0.428	-1.280	0.216	-0.068	1.944	126	تعد المشاركة في اتخاذ القرارات من قبل أعضاء الفريق عاملاً محفزاً في زيادة الإنتاجية.
0.428	-1.294	0.216	-0.052	1.914	126	التحفيز المتواصل يعزز من استدامة الأداء العالي للفريق.
0.428	-0.962	0.216	0.345	1.780	126	تشجيع العمل الجماعي يساعد على

						تحقيق الأهداف المحددة للمشروع.
0.428	-1.335	0.216	0.021	2.067	126	التفاعل الاجتماعي بين أعضاء الفريق يزيد من شعورهم بالانتماء للفريق.
0.428	-1.232	0.216	-0.064	1.850	126	الأنشطة الترفيهية والاجتماعية المشتركة بين أعضاء الفريق تحسن من مستوى التواصل بينهم.
0.428	-1.049	0.216	-0.215	1.734	126	الثقة المتبادلة بين أعضاء الفريق تساعد في تحسين جودة العمل.
0.428	-1.406	0.216	0.054	2.198	126	تطوير روح الفريق الجماعية يؤدي إلى تقليل النزاعات بين الأعضاء.
0.428	-1.190	0.216	0.244	1.882	126	تؤثر القيادة الفعالة بشكل إيجابي على تحفيز الفريق وبناء روح الفريق الجماعية.
0.428	-1.443	0.216	0.099	2.214	126	يشجع التحفيز على تبادل الأفكار والابتكار داخل الفريق.
0.428	-1.219	0.216	0.078	1.917	126	يؤدي تعزيز الروح الجماعية إلى تحسين قدرة الفريق على التعامل مع الضغوطات والتحديات.

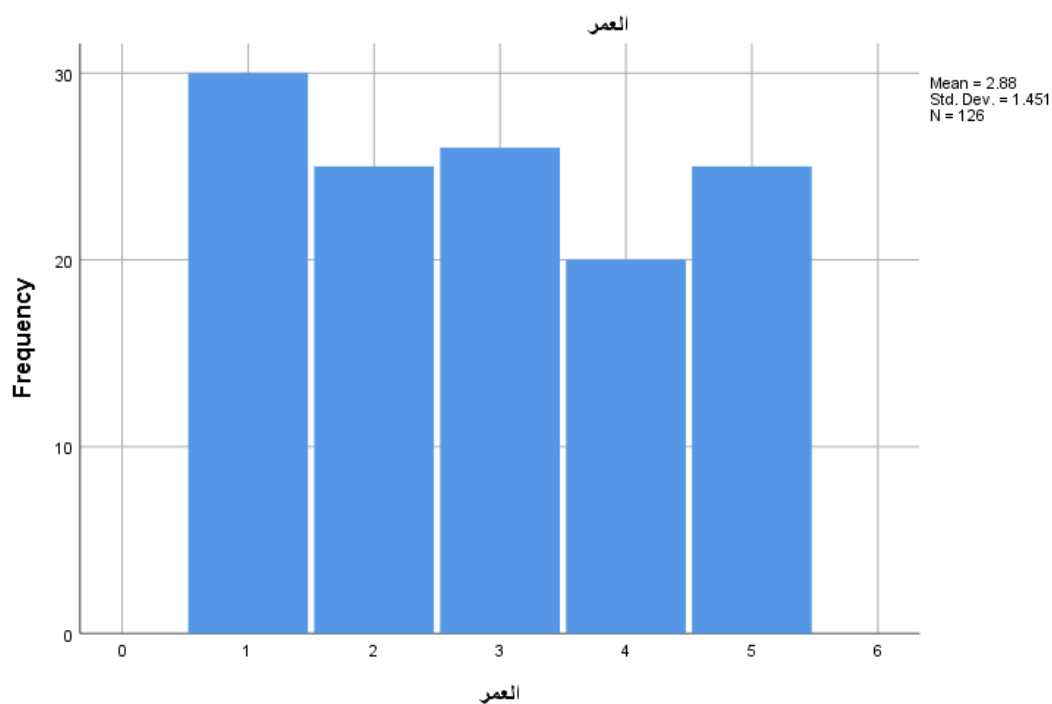
جدول 1 الوصف الاحصائي للبيانات

• عمر المشاركين في التجربة

تتقارب النسب بين الفئات العمرية مما يدل على ان هناك عشوائية للإجابات وهذا يعطي قوه لنتائج الاستبيان ويعطي قوه لتحليل نتائجه.

العمر		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60+	30	23.8	23.8	23.8
	50-60	25	19.8	19.8	43.7
	40-50	26	20.6	20.6	64.3
	30-40	20	15.9	15.9	80.2
	20-30	25	19.8	19.8	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

جدول 2 التحليل الاحصائي لعمر المشاركين.



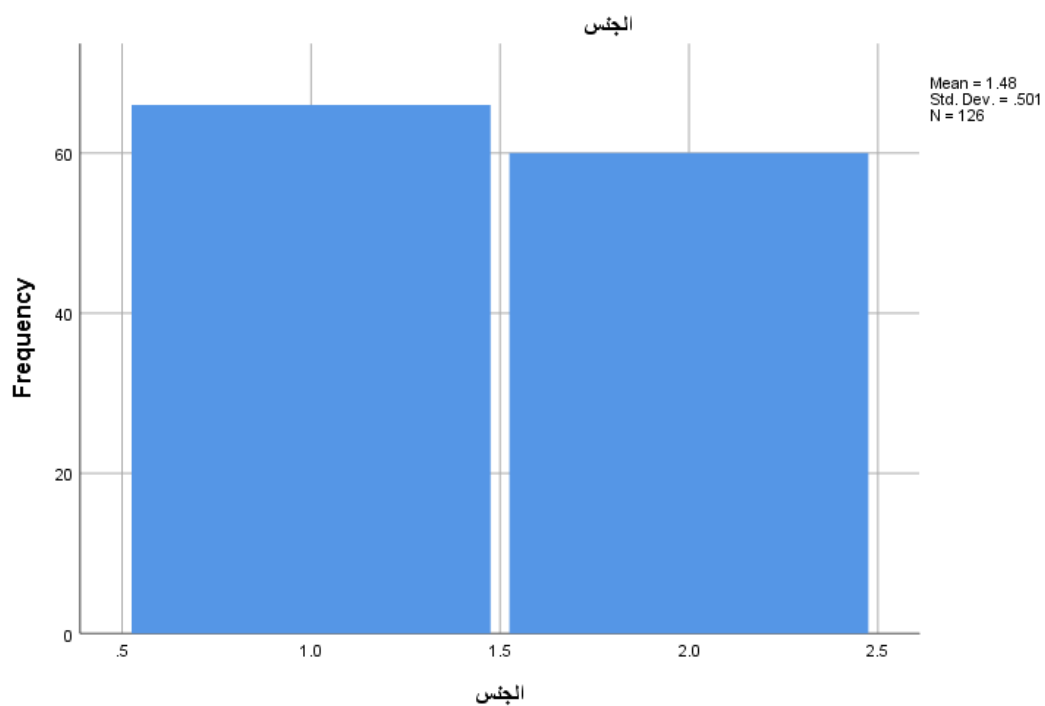
رسم توضيحي 2 التمثيل البياني لعمر المشاركين

• جنس المشاركين في التجربة

تتقارب النسبة للذكور والاناث في التجربة مما يدل على ان هناك عشوائية للإجابات واهتمام الجنسين بموضوع الدراسة للبحث.

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	66	52.4	52.4	52.4
	أنثى	60	47.6	47.6	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

جدول 3 التحليل الاحصائي لجنس المشاركين.



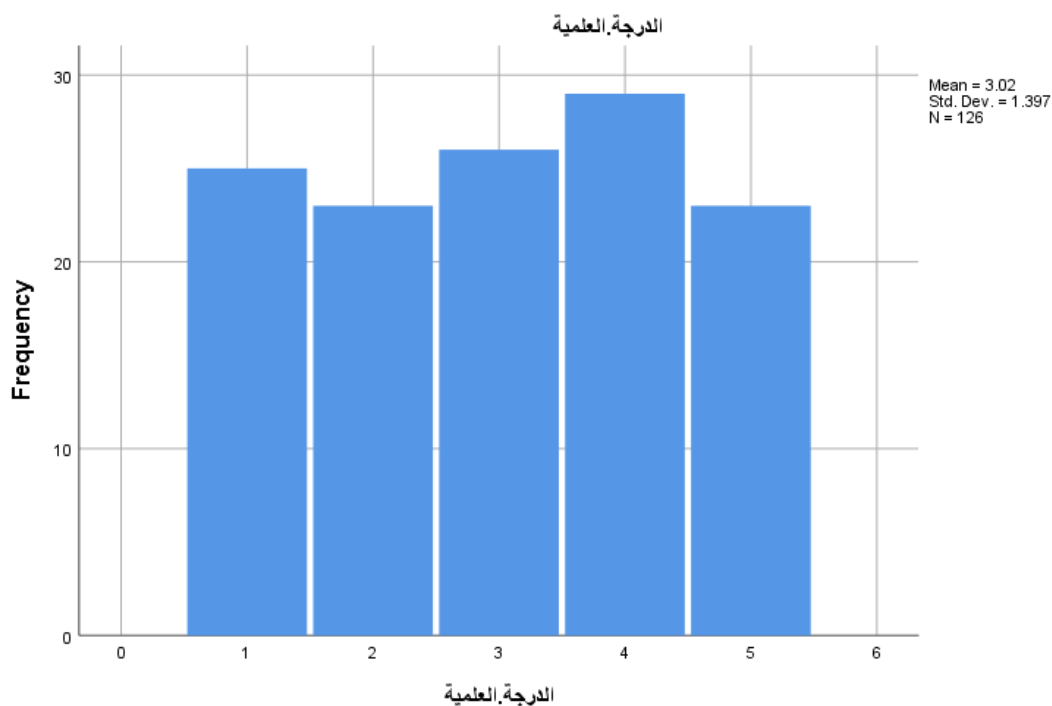
رسم توضيحي 3 التمثيل البياني لجنس المشاركين

- الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

من الاوضح تقارب الدرجات العلمية للمشاركين في التجربة مما يدل أيضا علي عشوائية الإجابات وقوه الاستبيان.

الدرجة العلمية		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ماجستير	25	19.8	19.8	19.8
	شهادة عليا	23	18.3	18.3	38.1
	شهادة الدراسة الثانوية	26	20.6	20.6	58.7
	دكتوراه	29	23.0	23.0	81.7
	درجة البكالوريوس	23	18.3	18.3	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

جدول 4 التحليل الاحصائي للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة.



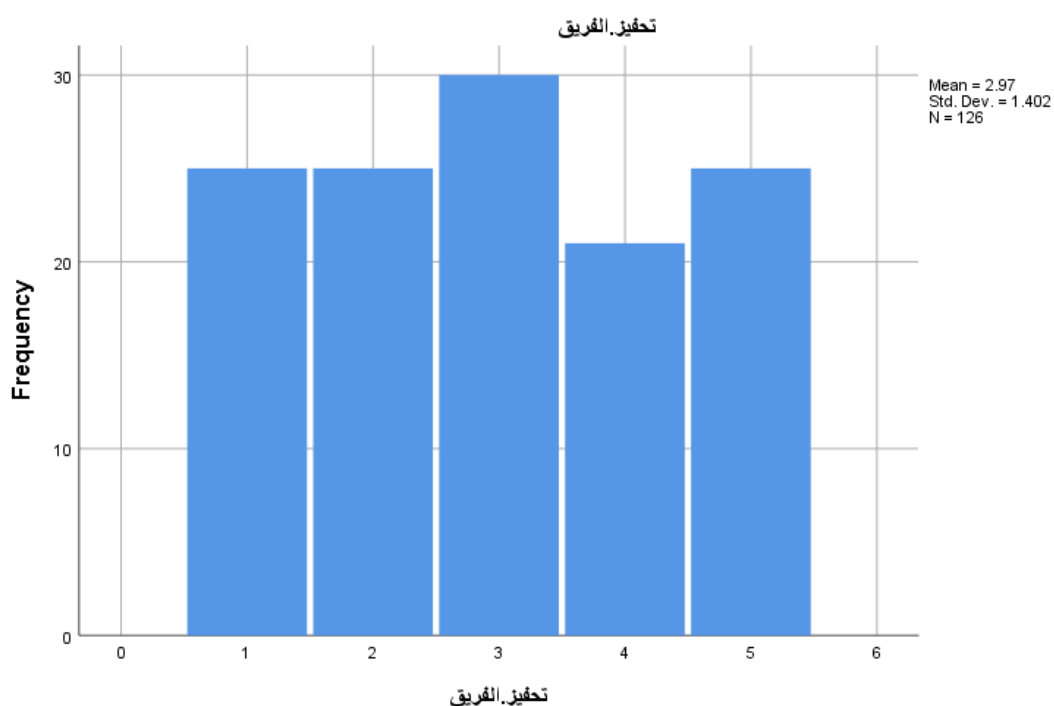
رسم توضيحي 4 التمثيل البياني للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

- تحفيز الفريق يعزز من التزام أعضاء الفريق بمهامهم.

من الواضح في الجدول تقارب النسب بين الإجابات مما يدل علي غياب الوعي الثقافي لدي المشاركين بأن تحفيز الفريق يعزز من التزام أعضاء الفريق بمهامهم.

لدرجة العلمية للمشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	25	19.8	19.8	19.8
	لا أوافق بشدة	25	19.8	19.8	39.7
	لا أوافق	30	23.8	23.8	63.5
	أوافق بشدة	21	16.7	16.7	80.2
	أوافق	25	19.8	19.8	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

جدول 5 التحليل الاحصائي لتحفيز الفريق يعزز من التزام أعضاء الفريق بمهامهم.



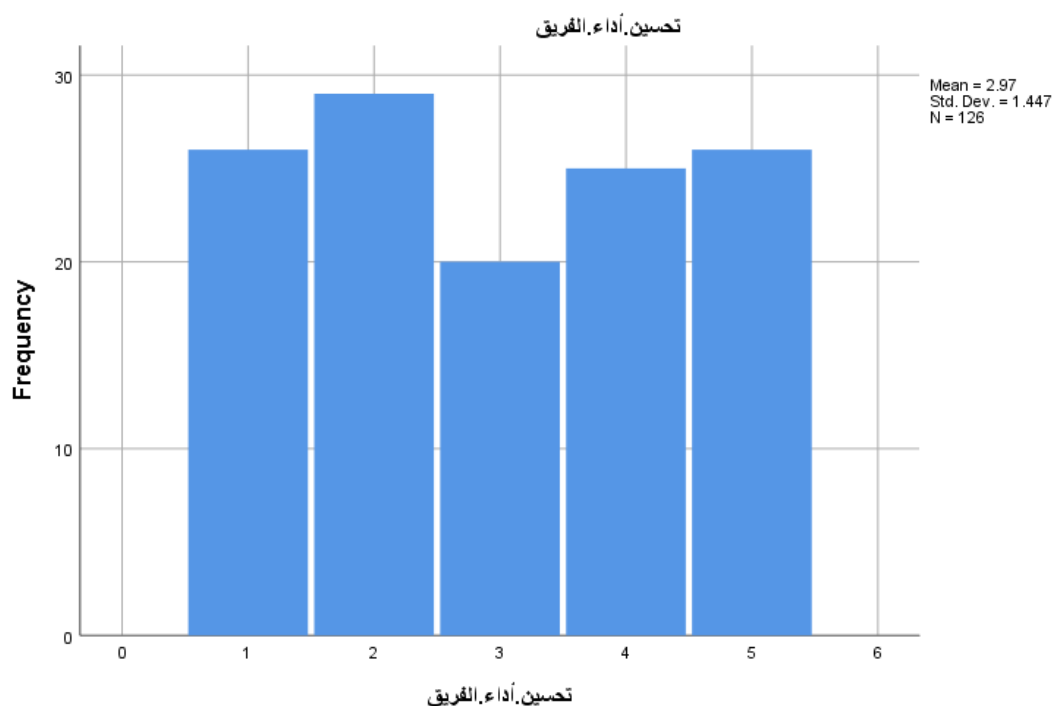
رسم توضيحي 5 التمثيل البياني لتحفيز الفريق يعزز من التزام أعضاء الفريق بمهامهم

- تؤدي المكافآت المادية إلى تحسين أداء الفريق في المشاريع.

مما لا شك فيه غياب الوعي لدى المشاركين بأهمية المكافآت المادية في تحسين أداء الفريق في المشاريع والليل علي هذا لتقارب الكبير بين النسب فالاجابات.

تؤدي المكافآت المادية إلى تحسين أداء الفريق في المشاريع					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	26	20.6	20.6	20.6
	لا أوافق بشدة	29	23.0	23.0	43.7
	لا أوافق	20	15.9	15.9	59.5
	أوافق بشدة	25	19.8	19.8	79.4
	أوافق	26	20.6	20.6	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

جدول 6 التحليل الاحصائي لتؤدي المكافآت المادية إلى تحسين أداء الفريق في المشاريع.



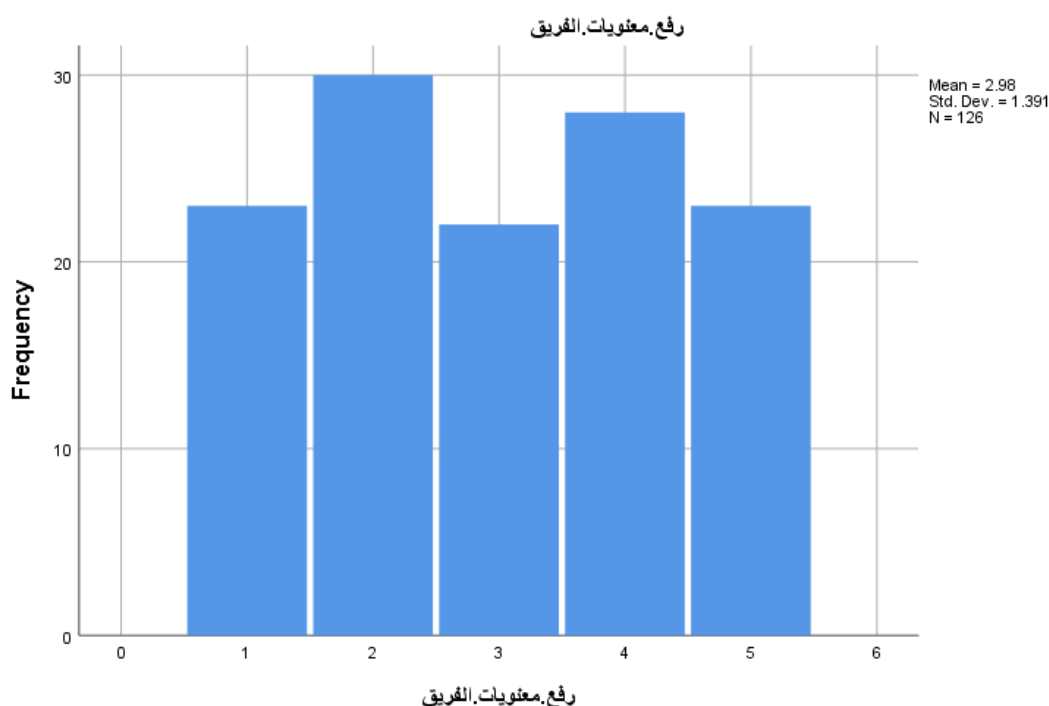
رسم توضيحي 6 التمثيل البياني لتؤدي المكافآت المادية إلى تحسين أداء الفريق في المشاريع

- التحفيز المعنوي (مثل التقدير والشكر) يساعد في رفع معنويات الفريق.

من الواضح غياب الوعي لدى المشاركين بأهمية التحفيز المعنوي (مثل التقدير والشكر) في رفع معنويات الفريق والدليل على هذا تقارب النسب بين المتغيرات وهذا يدل على اهمية البحث ليرسخ قيمه التحفيز لدى رؤساء الشركات وأصحاب الاعمال.

التحفيز المعنوي (مثل التقدير والشكر) يساعد في رفع معنويات الفريق					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	23	18.3	18.3	18.3
	لا أوافق بشدة	30	23.8	23.8	42.1
	لا أوافق	22	17.5	17.5	59.5
	أوافق بشدة	28	22.2	22.2	81.7
	أوافق	23	18.3	18.3	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

جدول 7 التحليل الاحصائي للتحفيز المعنوي (مثل التقدير والشكر) يساعد في رفع معنويات الفريق.



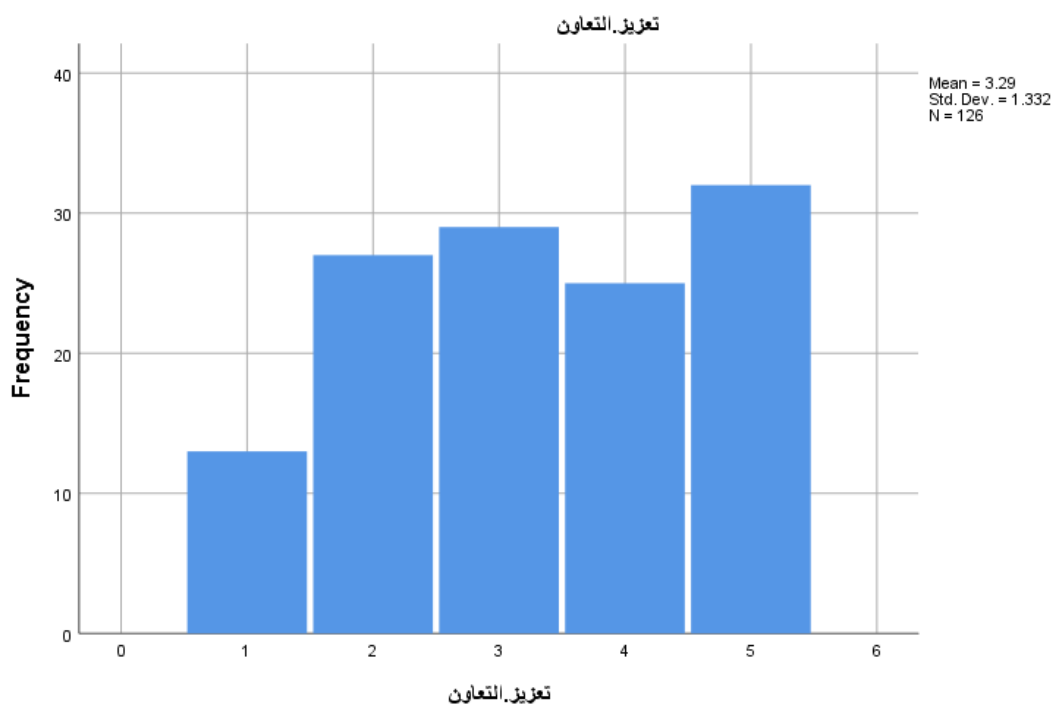
رسم توضيحي 7 التمثيل البياني للتحفيز المعنوي (مثل التقدير والشكر) يساعد في رفع معنويات الفريق

- بناء الروح الجماعية بين أعضاء الفريق يعزز من التعاون في العمل.

ان التقارب الكبير بين النسب يدل على غياب الوعي لدى المشاركين بأن بناء الروح الجماعية بين أعضاء الفريق يعزز من التعاون في العمل.

بناء الروح الجماعية بين أعضاء الفريق يعزز من التعاون في العمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	13	10.3	10.3	10.3
	لا أوافق بشدة	27	21.4	21.4	31.7
	لا أوافق	29	23.0	23.0	54.8
	أوافق بشدة	25	19.8	19.8	74.6
	أوافق	32	25.4	25.4	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

جدول 8 التحليل الاحصائي لبناء الروح الجماعية بين أعضاء الفريق يعزز من التعاون في العمل.



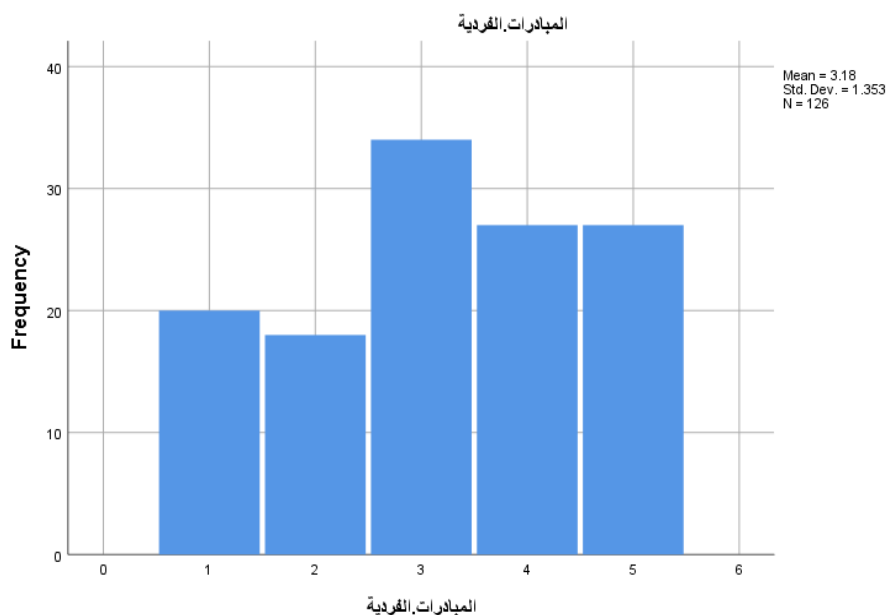
رسم توضيحي 8 التمثيل البياني لبناء الروح الجماعية بين أعضاء الفريق يعزز من التعاون في العمل

- تشجيع المبادرات الفردية داخل الفريق يؤدي إلى تحسين نتائج المشروع.

تتقارب النسب بشده بين المتغيرات حيث وصلت النسبة للموافقة والموافقة بشده الي 42% تقريبا وعدم الموافقة وعدم الموافقة بشده 41% تقريبا وهذا يدل علي ان هماك غياب للوعي بين المشاركين بأن تشجيع المبادرات الفردية داخل الفريق يؤدي إلى تحسين نتائج المشروع.

تشجيع المبادرات الفردية داخل الفريق يؤدي إلى تحسين نتائج المشروع					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	20	15.9	15.9	15.9
	لا أوافق بشدة	18	14.3	14.3	30.2
	لا أوافق	34	27.0	27.0	57.1
	أوافق بشدة	27	21.4	21.4	78.6
	أوافق	27	21.4	21.4	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

جدول 9 التحليل الاحصائي لتشجيع المبادرات الفردية داخل الفريق يؤدي إلى تحسين نتائج المشروع.



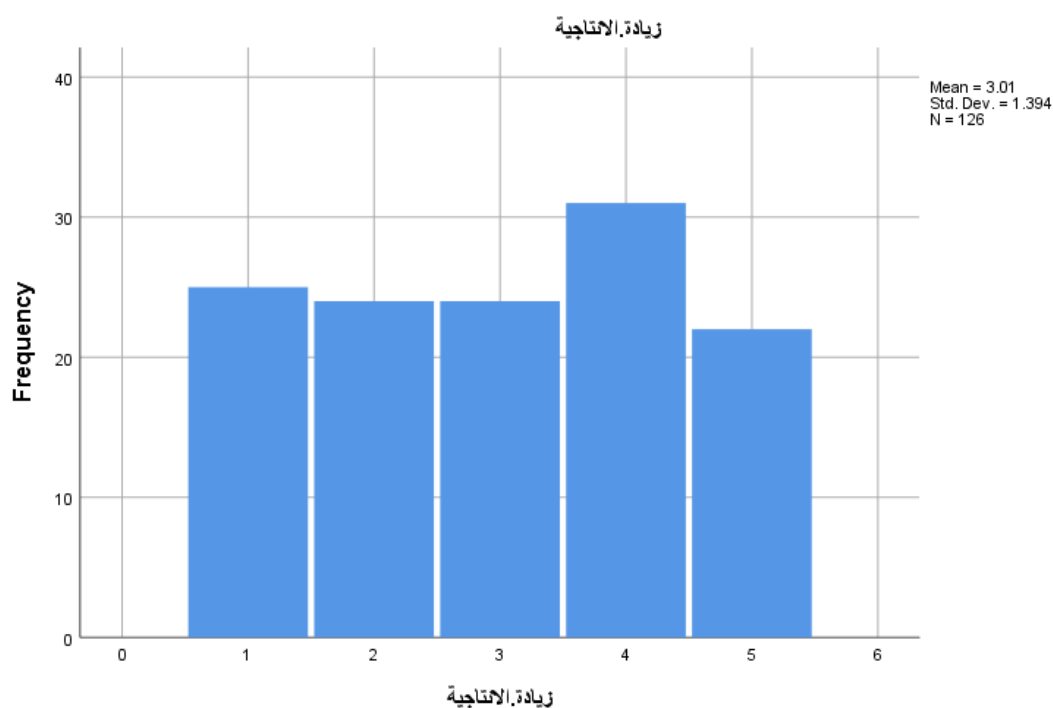
رسم توضيحي 9 لتشجيع المبادرات الفردية داخل الفريق يؤدي إلى تحسين نتائج المشروع

- تعد المشاركة في اتخاذ القرارات من قبل أعضاء الفريق عاملاً محفزاً في زيادة الإنتاجية.

تقريباً النسبة للموافقة والموافقة بشده 41% وهذا يدل علي ان المشاركة في اتخاذ القرارات من قبل أعضاء الفريق تعتبر عاملاً محفزاً في زيادة الإنتاجية.

تعد المشاركة في اتخاذ القرارات من قبل أعضاء الفريق عاملاً محفزاً في زيادة الإنتاجية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	25	19.8	19.8	19.8
	لا أوافق بشدة	24	19.0	19.0	38.9
	لا أوافق	24	19.0	19.0	57.9
	أوافق بشدة	31	24.6	24.6	82.5
	أوافق	22	17.5	17.5	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

جدول 10 التحليل الاحصائي لتعد المشاركة في اتخاذ القرارات من قبل أعضاء الفريق عاملاً محفزاً في زيادة الإنتاجية.



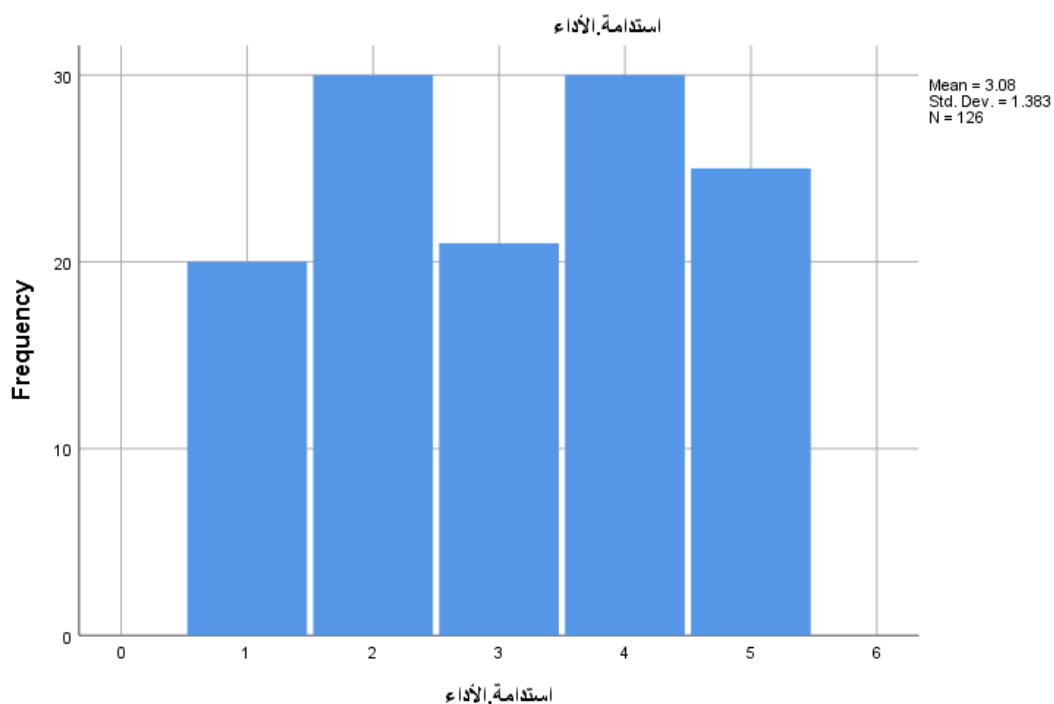
رسم توضيحي 10 التمثيل البياني لتعد المشاركة في اتخاذ القرارات من قبل أعضاء الفريق عاملاً محفزاً في زيادة الإنتاجية

- التحفيز المتواصل يعزز من استدامة الأداء العالي للفريق.

تتخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 40% وهضا يدل علي ان التحفيز المتواصل يعزز من استدامة الأداء العالي للفريق.

التحفيز المتواصل يعزز من استدامة الأداء العالي للفريق					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	20	15.9	15.9	15.9
	لا أوافق بشدة	30	23.8	23.8	39.7
	لا أوافق	21	16.7	16.7	56.3
	أوافق بشدة	30	23.8	23.8	80.2
	أوافق	25	19.8	19.8	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

جدول 11 التحليل الإحصائي للتحفيز المتواصل يعزز من استدامة الأداء العالي للفريق.



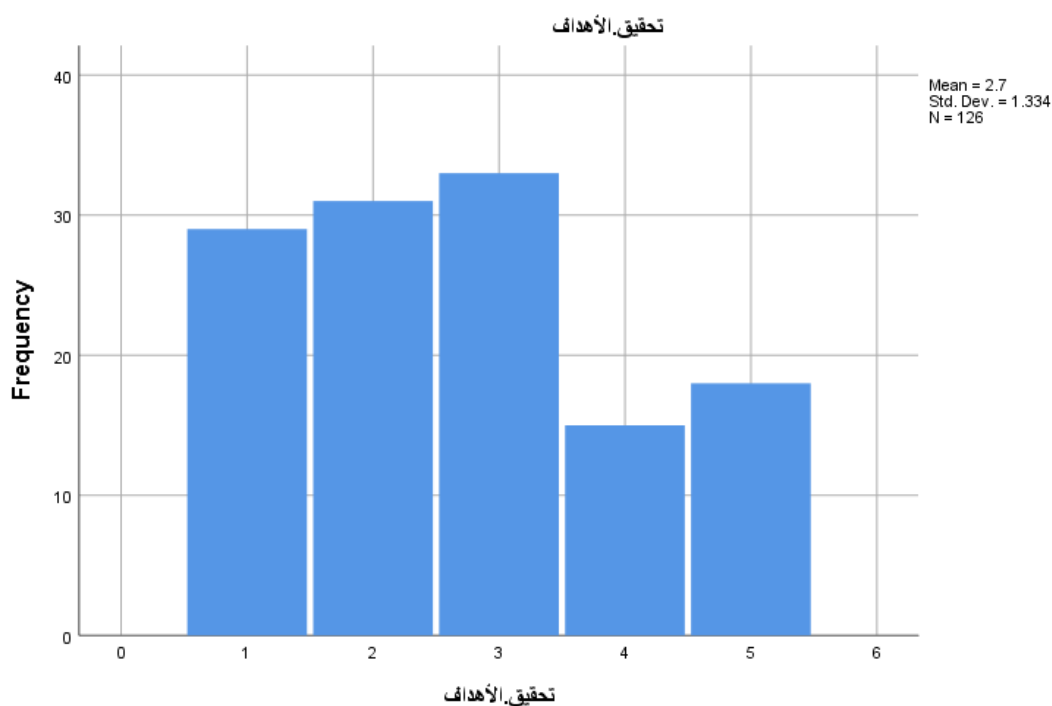
رسم توضيحي 11 التمثيل البياني للتحفيز المتواصل يعزز من استدامة الأداء العالي للفريق

- تشجيع العمل الجماعي يساعد على تحقيق الأهداف المحددة للمشروع.

مما لا شك فيه غياب الوعي الثقافي لدى المشاركين بأن تشجيع العمل الجماعي يساعد على تحقيق الأهداف المحددة للمشروع والدليل علي هذا ان النسبة لعدم الموافقة وعدم الموافقة بشده تقترب من 50%.

تشجيع العمل الجماعي يساعد على تحقيق الأهداف المحددة للمشروع					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	29	23.0	23.0	23.0
	لا أوافق بشدة	31	24.6	24.6	47.6
	لا أوافق	33	26.2	26.2	73.8
	أوافق بشدة	15	11.9	11.9	85.7
	أوافق	18	14.3	14.3	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

جدول 12 التحليل الاحصائي لتشجيع العمل الجماعي يساعد على تحقيق الأهداف المحددة للمشروع.



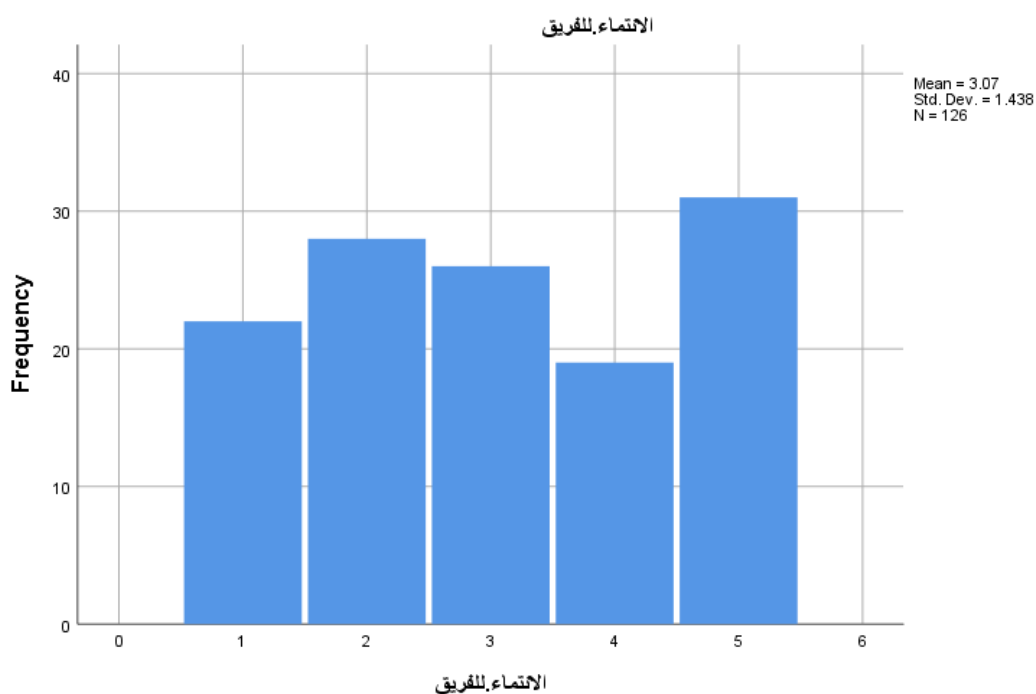
رسم توضيحي 12 التمثيل البياني لتشجيع العمل الجماعي يساعد على تحقيق الأهداف المحددة للمشروع

- التفاعل الاجتماعي بين أعضاء الفريق يزيد من شعورهم بالانتماء للفريق.

تتقارب النسب بشده بين المتغيرات مما يدل علي ان هناك غياب للوعي وعدم ادراك من المشاركين بأن التفاعل الاجتماعي بين أعضاء الفريق يزيد من شعورهم بالانتماء للفريق.

التفاعل الاجتماعي بين أعضاء الفريق يزيد من شعورهم بالانتماء للفريق					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	22	17.5	17.5	17.5
	لا أوافق بشدة	28	22.2	22.2	39.7
	لا أوافق	26	20.6	20.6	60.3
	أوافق بشدة	19	15.1	15.1	75.4
	أوافق	31	24.6	24.6	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

جدول 13 التحليل الاحصائي للتفاعل الاجتماعي بين أعضاء الفريق يزيد من شعورهم بالانتماء للفريق.



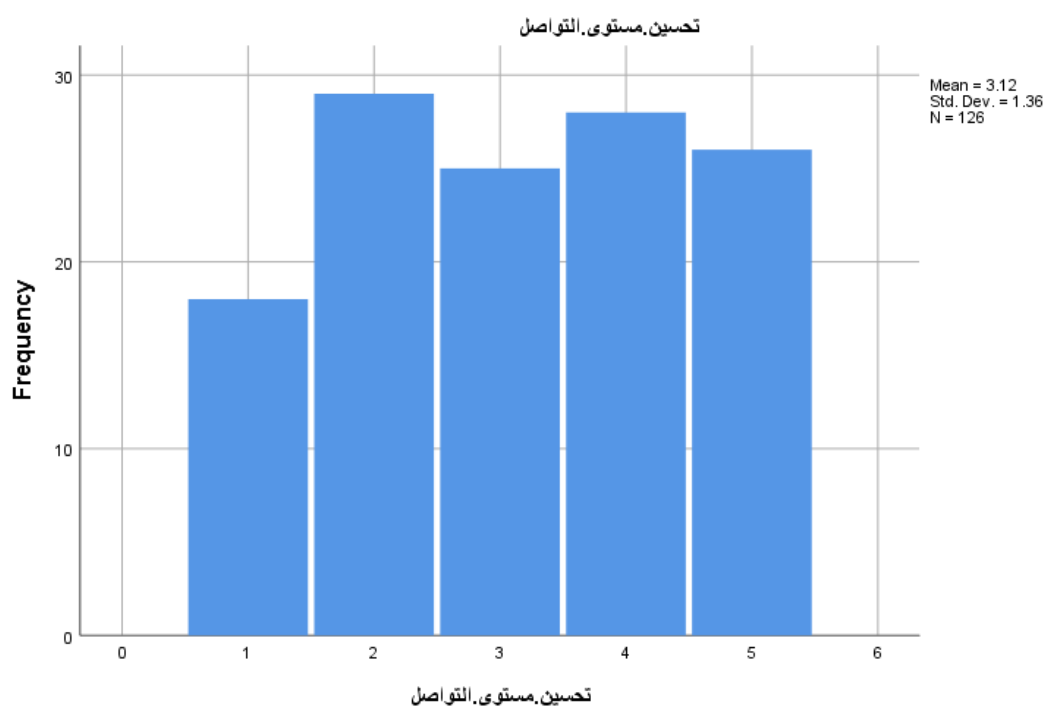
حرس توضيحي 13 التمثيل البياني للتفاعل الاجتماعي بين أعضاء الفريق يزيد من شعورهم بالانتماء للفريق

- الأنشطة الترفيهية والاجتماعية المشتركة بين أعضاء الفريق تحسن من مستوى التواصل بينهم.

اقترب النسبة للموافقة وعدم الموافقة من 20% يدل علي تقارب النسب بين المتغيرات وهذا يدل علي غياب الوعي لدى المشاركين بأهمية الأنشطة الترفيهية والاجتماعية المشتركة بين أعضاء الفريق بالنسبة الي مستوى التواصل بينهم.

الأنشطة الترفيهية والاجتماعية المشتركة بين أعضاء الفريق تحسن من مستوى التواصل بينهم					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	18	14.3	14.3	14.3
	لا أوافق بشدة	29	23.0	23.0	37.3
	لا أوافق	25	19.8	19.8	57.1
	أوافق بشدة	28	22.2	22.2	79.4
	أوافق	26	20.6	20.6	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

جدول 14 التحليل الاحصائي للأنشطة الترفيهية والاجتماعية المشتركة بين أعضاء الفريق تحسن من مستوى التواصل بينهم.



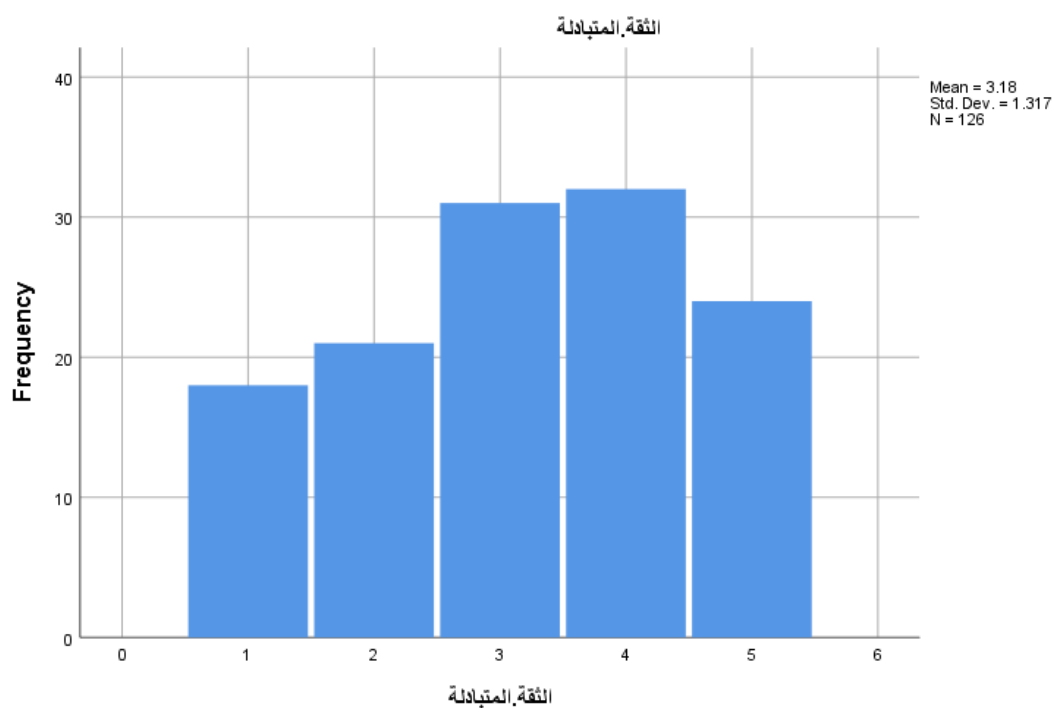
رسم توضيحي 14 للأنشطة الترفيهية والاجتماعية المشتركة بين أعضاء الفريق تحسن من مستوى التواصل بينهم

- الثقة المتبادلة بين أعضاء الفريق تساعد في تحسين جودة العمل.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 44% يدل علي ان الثقة المتبادلة بين أعضاء الفريق تساعد في تحسين جودة العمل.

الثقة المتبادلة بين أعضاء الفريق تساعد في تحسين جودة العمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	18	14.3	14.3	14.3
	لا أوافق بشدة	21	16.7	16.7	31.0
	لا أوافق	31	24.6	24.6	55.6
	أوافق بشدة	32	25.4	25.4	81.0
	أوافق	24	19.0	19.0	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

جدول 15 التحليل الاحصائي للثقة المتبادلة بين أعضاء الفريق تساعد في تحسين جودة العمل.



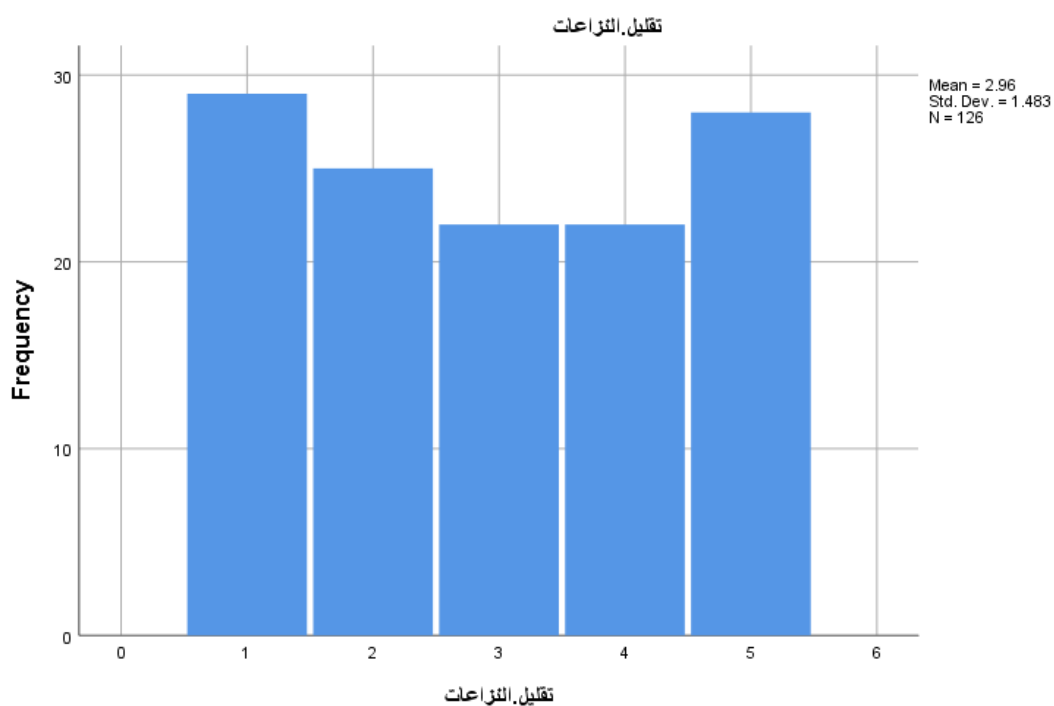
رسم توضيحي 15 التمثيل البياني للثقة المتبادلة بين أعضاء الفريق تساعد في تحسين جودة العمل

- تطوير روح الفريق الجماعية يؤدي إلى تقليل النزاعات بين الأعضاء.

تتقارب النسب بشكل عام بين الإجابات وهذا يدل على ان هناك غياب للوعي بين المشاركين بأهمية تطوير روح الفريق الجماعية يؤدي إلى تقليل النزاعات بين الأعضاء.

تطوير روح الفريق الجماعية يؤدي إلى تقليل النزاعات بين الأعضاء.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	29	23.0	23.0	23.0
	لا أوافق بشدة	25	19.8	19.8	42.9
	لا أوافق	22	17.5	17.5	60.3
	أوافق بشدة	22	17.5	17.5	77.8
	أوافق	28	22.2	22.2	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

جدول 16 التحليل الاحصائي لتطوير روح الفريق الجماعية يؤدي إلى تقليل النزاعات بين الأعضاء.



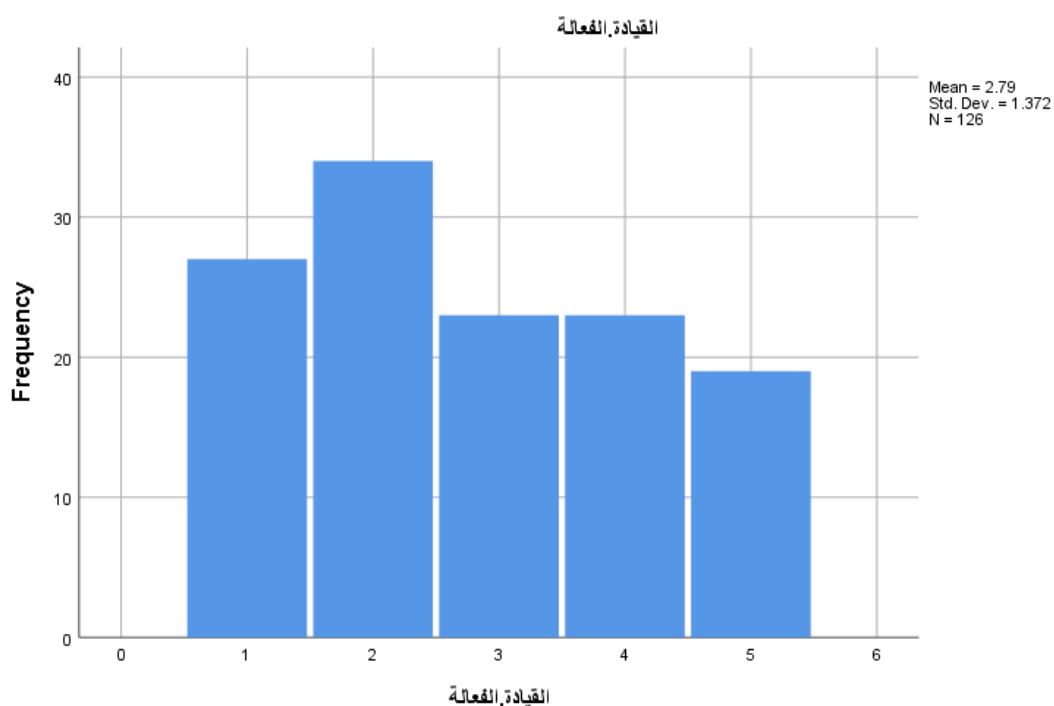
رسم توضيحي 16 التمثيل البياني لتطوير روح الفريق الجماعية يؤدي إلى تقليل النزاعات بين الأعضاء

- تؤثر القيادة الفعالة بشكل إيجابي على تحفيز الفريق وبناء روح الفريق الجماعية.

ان تخطي النسبة لعدم الموافقة وعدم الموافقة بده 45% يدل علي عدم وعي المشاركين بأن القيادة الفعالة تؤثر بشكل إيجابي على تحفيز الفريق وبناء روح الفريق الجماعية.

تؤثر القيادة الفعالة بشكل إيجابي على تحفيز الفريق وبناء روح الفريق الجماعية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	27	21.4	21.4	21.4
	لا أوافق بشدة	34	27.0	27.0	48.4
	لا أوافق	23	18.3	18.3	66.7
	أوافق بشدة	23	18.3	18.3	84.9
	أوافق	19	15.1	15.1	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

جدول 17 التحليل الاحصائي لتؤثر القيادة الفعالة بشكل إيجابي على تحفيز الفريق وبناء روح الفريق الجماعية.



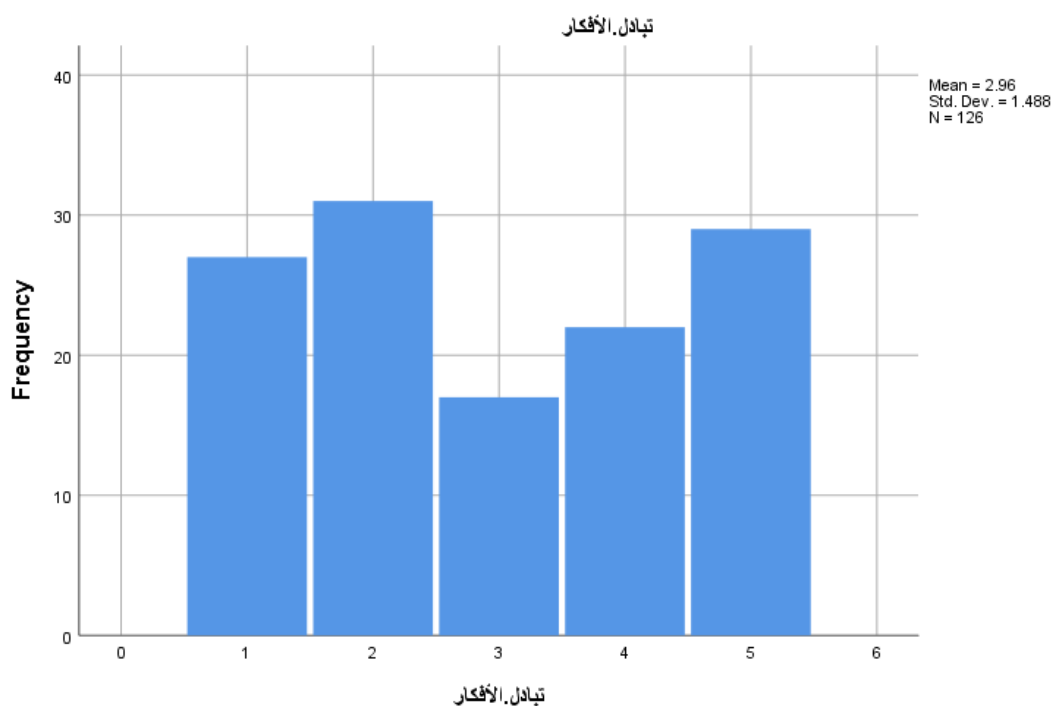
رسم توضيحي 17 التمثيل البياني لتؤثر القيادة الفعالة بشكل إيجابي على تحفيز الفريق وبناء روح الفريق الجماعية

- يشجع التحفيز على تبادل الأفكار والابتكار داخل الفريق.

ان الاقتراب للنسب يدل على غياب الوعي لدي المشاركين بأن التحفيز يشجع على تبادل الأفكار والابتكار داخل الفريق حيث جاءت النسب لعدم الموافقة بشده والموافقة 24.6% و23% علي الترتيب.

يشجع التحفيز على تبادل الأفكار والابتكار داخل الفريق					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	27	21.4	21.4	21.4
	لا أوافق بشدة	31	24.6	24.6	46.0
	لا أوافق	17	13.5	13.5	59.5
	أوافق بشدة	22	17.5	17.5	77.0
	أوافق	29	23.0	23.0	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

جدول 18 التحليل الاحصائي ليشجع التحفيز على تبادل الأفكار والابتكار داخل الفريق.



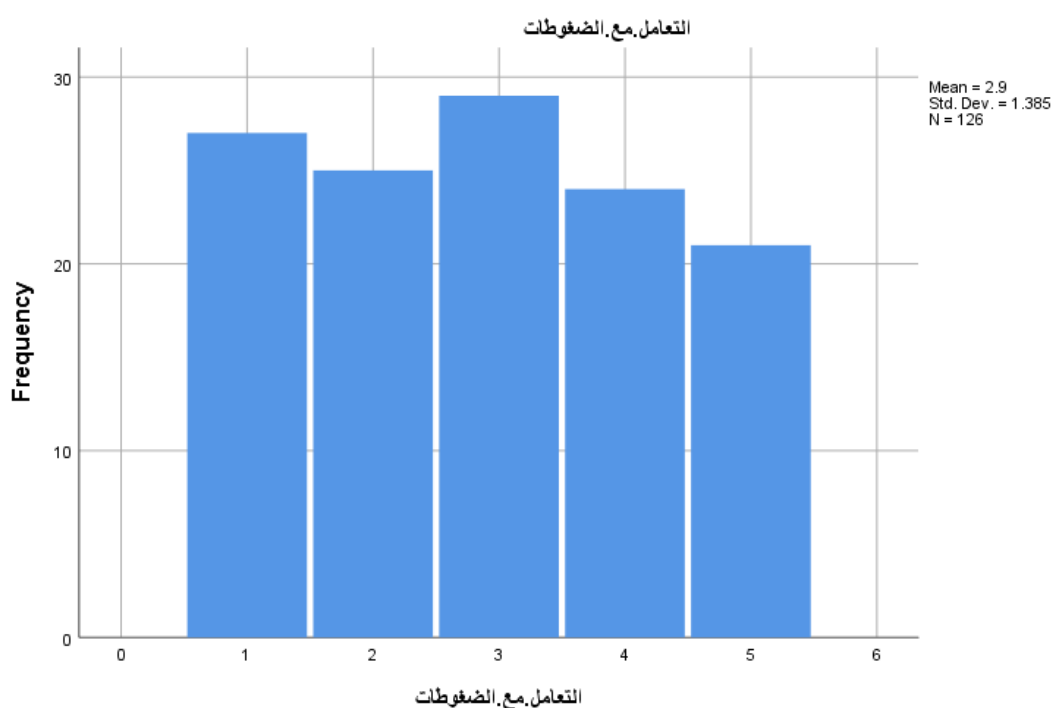
رسم توضيحي 18 التمثيل البياني ليشجع التحفيز على تبادل الأفكار والابتكار داخل الفريق

- يؤدي تعزيز الروح الجماعية إلى تحسين قدرة الفريق على التعامل مع الضغوطات والتحديات.

تقترب النسبة لعدم الموافقة وعدم الموافقة بشده من 40% مما يدل علي ان هناك غياب للوعي بل المشاركين بأن تعزيز الروح الجماعية يؤدي إلى تحسين قدرة الفريق على التعامل مع الضغوطات والتحديات.

يؤدي تعزيز الروح الجماعية إلى تحسين قدرة الفريق على التعامل مع الضغوطات والتحديات					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	27	21.4	21.4	21.4
	لا أوافق بشدة	25	19.8	19.8	41.3
	لا أوافق	29	23.0	23.0	64.3
	أوافق بشدة	24	19.0	19.0	83.3
	أوافق	21	16.7	16.7	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

جدول 19 التحليل الاحصائي لتعزيز الروح الجماعية إلى تحسين قدرة الفريق على التعامل مع الضغوطات والتحديات.



رسم توضيحي 19 التمثيل البياني لتعزيز الروح الجماعية إلى تحسين قدرة الفريق على التعامل مع الضغوطات والتحديات

• تحليل المصادقية والموثوقية

إن تحليل الموثوقية والصلاحية باستخدام معامل ألفا كرونباخ هو عملية أساسية في البحث تعتمد على الاستبيانات للحصول على البيانات. تسعى هذه الدراسة إلى فحص استقرار واتساق الإجابات على مجموعة من الأسئلة التي تركز على نفس الموضوع أو المتغير. بمعنى آخر، يساعد معامل ألفا كرونباخ في فحص ما إذا كانت الأسئلة المختلفة في الاستبانة تنتج نتائج متسقة ومتجانسة تمثل نفس المفهوم أو الجوهر. يتم اشتقاق معامل ألفا كرونباخ بناءً على فحص التباين بين أسئلة الاستبانة، وكلما زادت قيمة ألفا كرونباخ، زادت استقرار النتائج. تعتبر الأرقام بين 0.70 و0.90 إشارة جيدة إلى الموثوقية القوية، في حين أن الأرقام أقل من ذلك قد تشير إلى صعوبات في تصميم الأسئلة أو اتساقها مع بعضها البعض. من ناحية أخرى، قد تشير الأرقام أعلى من 0.90 إلى وجود تشابه مفرط بين الأسئلة، مما يعني أن بعضها قد يكون مكرراً أو زائداً عن الحاجة. إن تحليل الصلاحية والموثوقية باستخدام ألفا كرونباخ يعد خطوة حيوية قبل الذهاب إلى دراسة النتائج الإحصائية الأخرى، لأنه يضمن للباحث أن البيانات المكتسبة صحيحة وموثوقة (Taber، 2018).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	126	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	126	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

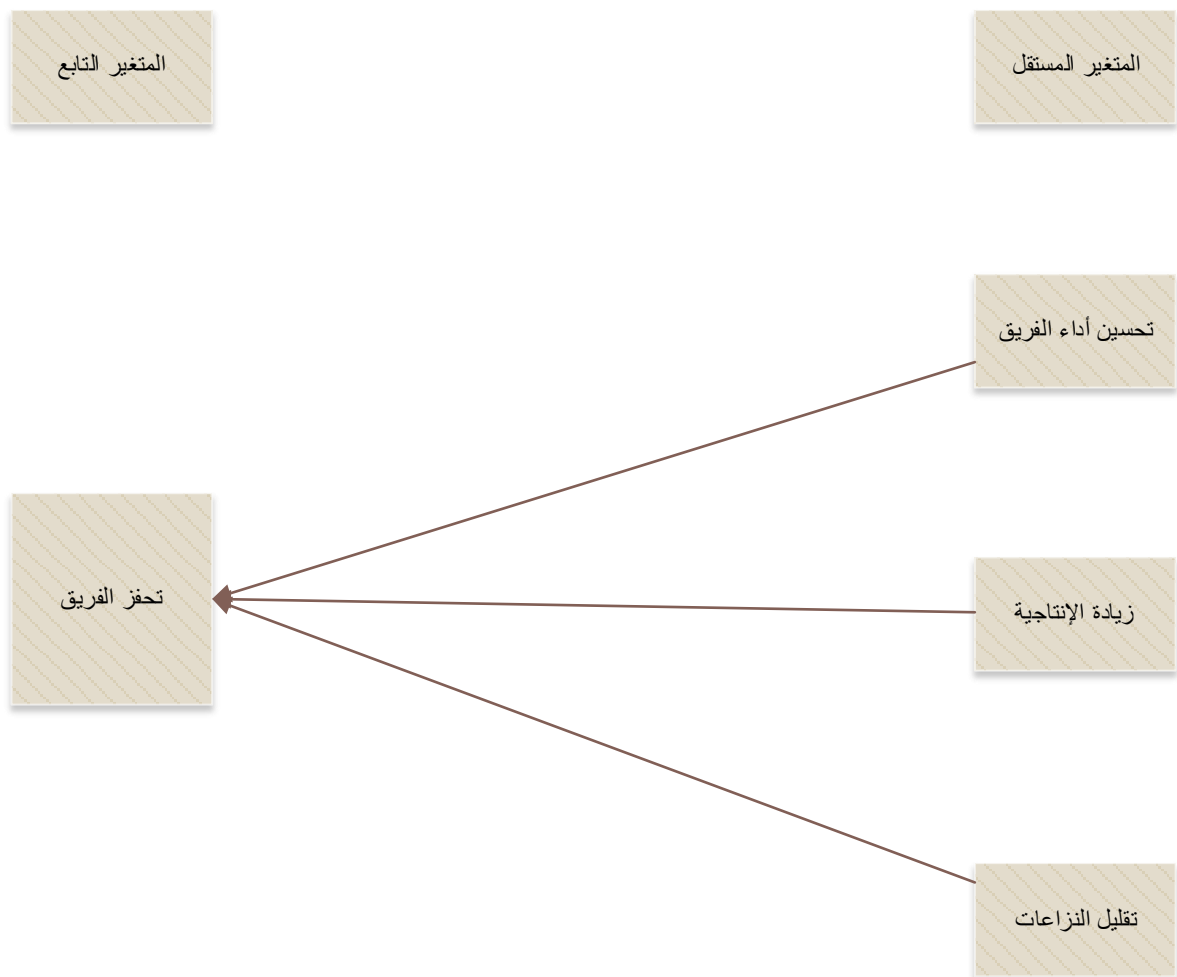
جدول 20 نسبة صلاحية البيانات.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.822	.876	18

جدول 21 معامل الفاكرونباخ.

• متغيرات الدراسة



رسم توضيحي 20 متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة

- دور أساليب تحفيز الفريق في تحسين أداء الفريق

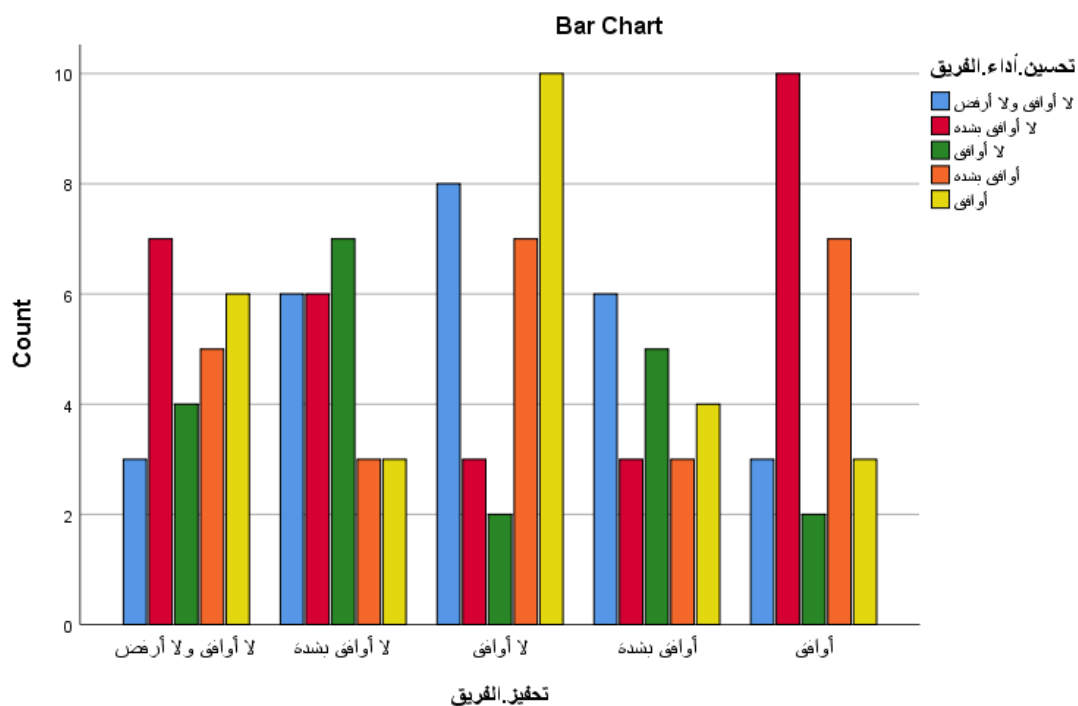
إن أهمية أساليب تحفيز الفريق في زيادة أداء الفريق تشكل جانباً حيوياً في تحقيق النجاح داخل بيئة العمل، وخاصة في المبادرات التي تعتمد على التعاون والتنسيق بين الأفراد. إن تحفيز الفريق يؤدي إلى تعزيز التفاني والمشاركة الفعالة لكل عضو داخل المجموعة، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على مستوى الأداء الإجمالي. ومن خلال تبني أساليب تحفيزية إبداعية، مثل تقدير الجهود الفردية والجماعية، وتقديم الجوائز، ووضع أهداف واضحة ومحددة، يتم رفع مستوى الرضا الوظيفي بين الأعضاء، مما يعزز مستوى الإنتاجية. وعندما يشعر أعضاء الفريق بالتقدير والاهتمام، فإن هذا يدفعهم إلى الأداء بشكل أفضل وتحقيق أهداف المشروع بشكل أكثر فعالية. علاوة على ذلك، فإن التحفيز يعزز الشعور بالانتماء إلى المجموعة ويعزز التعاون بين الأعضاء، حيث يطمحون جميعاً إلى تحقيق إنجاز جماعي. يمكن أن تساعد الأساليب التحفيزية في تخفيف التوتر وإدارة النزاعات التي قد تنشأ داخل الفريق، حيث إن الأعضاء المشجعون والمحفزون يميلون أكثر إلى التحدث ومعالجة الصعوبات بشكل بناء. في نهاية المطاف، تعد الأساليب التحفيزية واحدة من الأدوات القوية التي تعزز علاقات الفريق وتدفعهم إلى تحقيق مستويات أفضل من الأداء والإبداع (Salcinovic، 2022).

نسبه الحرية بين الإجابات تساوي 4 مما يدل على ان هناك عدم تشتت بين الإجابات ويدل على ترابط المتغيرات ويؤكد اهميه دور أساليب تحفيز الفريق في تحسين أداء الفريق.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	21.598 ^a	4	.157
Likelihood Ratio	22.050	4	.142
Linear-by-Linear Association	.162	1	.688
N of Valid Cases	126		
a. 12 cells (48.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.33.			

جدول 22 اختبار كاي اسكوير لدور أساليب تحفيز الفريق في تحسين أداء الفريق .



رسم توضيحي 21 المقاييس المتمثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور أساليب تحفيز الفريق في تحسين أداء الفريق

- دور أساليب تحفيز الفريق في زيادة الانتاجية

إن أهمية أساليب تحفيز الفريق في تعزيز الإنتاجية واضحة، حيث تعد هذه الأساليب من الحوافز الأساسية التي تشجع الأفراد على العمل بجهد وحماس لتحقيق أهداف المنظمة. فعندما يكون الفريق محفزاً بشكل كاف، فإن درجة التفاني والانخراط في العمل تنمو، مما يؤدي إلى تعزيز كفاءة الأفراد والوصول إلى مستويات أعلى من الأداء. ومن بين أساليب التحفيز التي تساعد على رفع الإنتاجية تقديم المكافآت المالية والمعنوية، وإنشاء بيئة عمل داعمة، وتحديد أهداف واضحة وواقعية، بالإضافة إلى توفير الفرصة للتقدم المهني والتطور الشخصي. إن تحفيز الفريق يحسن روح التعاون بين الأعضاء، ويحفزهم على تبادل الأفكار والابتكار في أساليب جديدة لإنجاز الأهداف. كما يدفع التحفيز الأفراد إلى التغلب على الصعوبات والمشاكل بمزاج إيجابي، مما يقضي على الوقت الضائع ويعزز التركيز على الأهداف الحيوية. وعندما يشعر العاملون بأن جهودهم موضع تقدير وأنهم جزء من نجاح المنظمة، فإنهم يميلون إلى تقديم أفضل ما لديهم، وهو ما ينعكس على الفور في زيادة الإنتاجية. وعلاوة على ذلك، تعمل أساليب الحوافز القوية على تقليل معدل دوران الموظفين وتعزيز استقرار الفريق، مما يزيد من استمرارية العمل المتواصل ويولد نتائج متفوقة على المدى الطويل (Wilkinson، 2022).

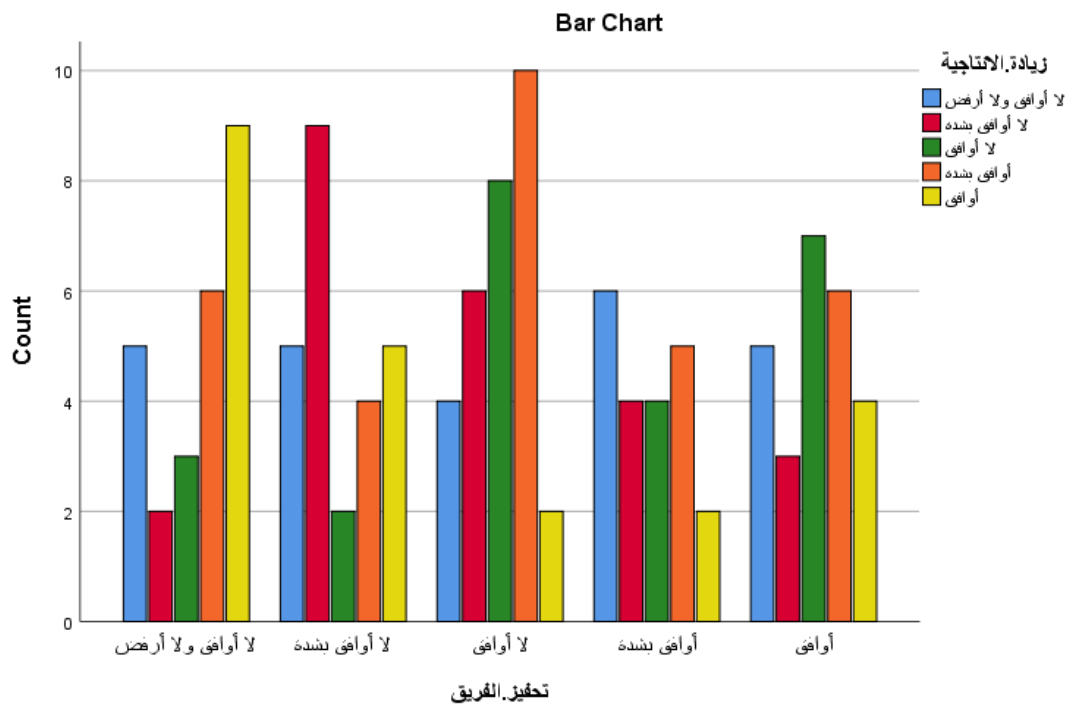
يتضح من الدراسة اهمية دور أساليب تحفيز الفريق في زيادة الإنتاجية والدليل على هذا ان قيمه الحرية بين المتغيرات في الجدول تساوي 5 وهذا يدل على قله التشتت بينهم.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	21.206 ^a	5	.171
Likelihood Ratio	20.887	5	.183
Linear-by-Linear Association	1.202	1	.273
N of Valid Cases	126		

a. 16 cells (64.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.67.

جدول 23 اختبار كاي اسكوير لدور أساليب تحفيز الفريق في زيادة الإنتاجية.



رسم توضيحي 22 المقاييس المتمثلة للجدول المتقاطعة لدور أساليب تحفيز الفريق في زيادة الإنتاجية

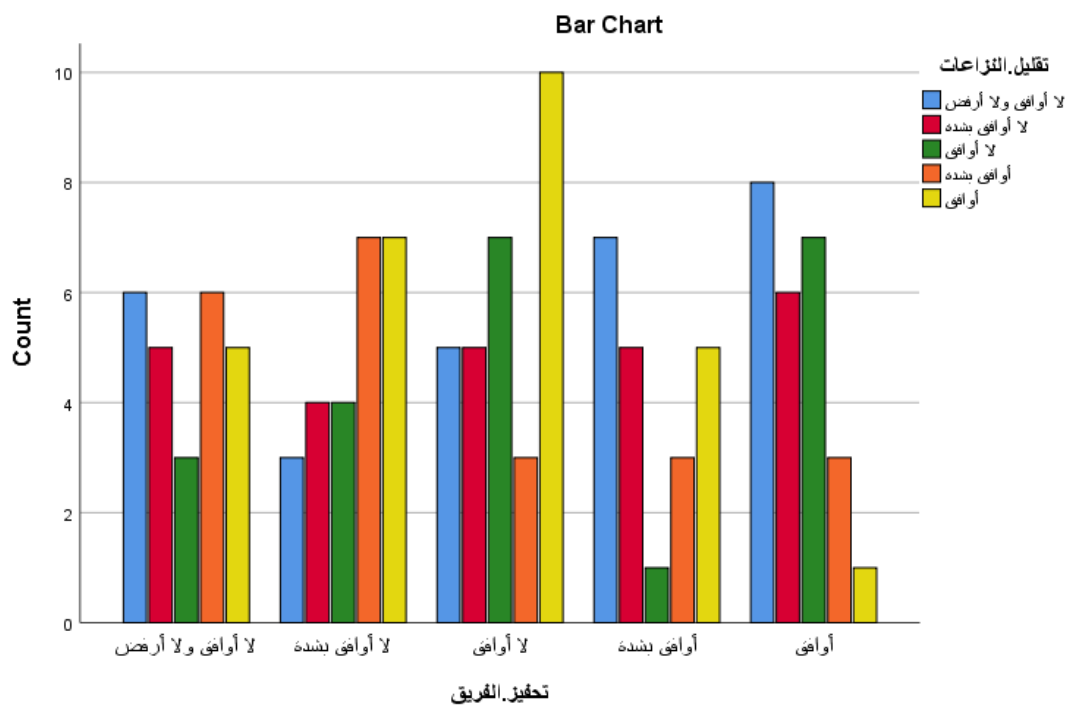
- دور أساليب تحفيز الفريق في تقليل النزاعات

إن وظيفة تكتيكات تحفيز الفريق في تقليل الصراعات مهمة للغاية في تعزيز بيئة عمل سلمية ومنتجة. فعندما يتم استخدام تكتيكات التحفيز الناجحة، يشعر أعضاء الفريق بالتقدير والاحترام، مما يقلل من التوترات والاحتكاكات التي قد تؤدي إلى الصراع. ومن خلال إنشاء جو محفز يركز على الحوافز والتقدير والتواصل المفتوح، يتم تشجيع الناس على التركيز على تحقيق الأهداف المشتركة بدلاً من تشتيت انتباههم بالاختلافات الشخصية أو المشاكل الداخلية. تساعد استراتيجيات التحفيز التي تعمل على تحسين روح الفريق والتعاون، مثل الاعتراف بنجاحات المجموعة وتقديم فرص للنمو الشخصي والمهني، في خلق الثقة المتبادلة بين الأعضاء، مما يجعل حل النزاعات أسهل وأكثر نجاحًا. بالإضافة إلى ذلك، عندما يكون الفريق محفزًا بشكل مناسب، يكون الناس أكثر استعدادًا للتفاعل بشكل بناء وصادق مع زملائهم، مما يقلل من المفاهيم الخاطئة التي تساهم أحيانًا في الصراع. يعمل الدافع على تحسين روح التفاهم، حيث يكون الناس أكثر ميلًا إلى التعاون بدلاً من التنافس سلبيًا، مما يقلل من خطر الصراع. في جو من التحفيز، يعتقد الجميع أنهم يعملون نحو أهداف مماثلة، وبالتالي تنخفض الأسباب التي قد تولد الصراع، مثل عدم الرضا أو الشعور بالظلم (Toney-Butler، 2023).

جاءت الدرجة للحرية بين المتغيرات تساوي 5 مما يدل على الأهمية الكبيرة لدور أساليب تحفيز الفريق في تقليل النزاعات.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	18.570 ^a	5	.292
Likelihood Ratio	20.853	5	.184
Linear-by-Linear Association	4.471	1	.034
N of Valid Cases	126		
a. 14 cells (56.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.67.			

جدول 24 اختبار كاي اسكوير لدور أساليب تحفيز الفريق في تقليل النزاعات.



رسم توضيحي 23 المقاييس المتمثلة للجداول المتقاطعة لدور أساليب تحفيز الفريق في تقليل النزاعات

التوصيات

• تعزيز بيئة العمل التعاونية

من الضروري تعزيز بيئة العمل التعاونية داخل الفرق من خلال تطوير منصات تسمح بالتواصل الفعال وتبادل الأفكار بين الأعضاء. ويمكن القيام بذلك من خلال إجراء ورش عمل وجلسات عصف ذهني تسمح للأشخاص بالمشاركة والتعبير عن أفكارهم. يعد التواصل الجيد أمرًا حيويًا لخلق الثقة وروح الفريق، مما يؤدي إلى أداء أفضل. لذلك، يجب على إدارة المشاريع الاستثمار في التكنولوجيا المعاصرة وتقنيات الاتصال الفعالة التي تساهم في تعزيز التعاون، مثل برامج إدارة المشاريع ومنصات التواصل الاجتماعي للعمل، مما يعزز اتصال الأعضاء ويزيد من إنتاجيتهم.

• توفير برامج تدريبية لإلهام الفرق

يجب تصميم برامج تدريبية تستهدف تعزيز قدرات الأفراد وتعزيز دوافعهم الداخلية. قد تشمل هذه البرامج تدريبًا يتعلق بالتحفيز الذاتي ومهارات القيادة والتعاون. من خلال تقديم فرص التعلم المستمر، يمكن للأشخاص تطوير المهارات اللازمة لتحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية. يجب أن تكون هذه البرامج موجهة نحو تمكين الأشخاص وإلهامهم لتحسين أدائهم، مما سينعكس بشكل إيجابي على نتائج المشروع. كما أن من المثالي أن تتضمن هذه البرامج تقييمات متكررة لقياس مستوى النمو والتقدم في القدرات المكتسبة.

• تبني مجموعة من الاستراتيجيات التحفيزية

يجب على الإدارات استخدام مجموعة من الاستراتيجيات التحفيزية لتلبية المطالب المتنوعة للأشخاص. وهذا يتضمن تقديم حوافز مالية مثل المكافآت، بالإضافة إلى الاعتراف بالمساهمات الفردية من خلال آليات التقدير. كما يمكن تحسين الدافع من خلال توفير بيئة عمل مرنة تشجع على التوازن بين العمل والحياة. بالإضافة إلى ذلك، يُنظر إلى إتاحة إمكانيات التقدم والنمو المهني على أنها تساعد في تحسين مستوى الدافع. ومن خلال هذه التكتيكات المختلفة، يمكن تعزيز روح الفريق وزيادة الإنتاجية.

• قياس وتقييم الأداء بشكل متكرر

من الضروري بناء استراتيجية فعّالة لتقييم ومراجعة أداء الفريق بشكل دوري. يجب أن توفر هذه الأنظمة معايير واضحة لتقييم أداء الفرق في تحقيق الأهداف المحددة. يمكن استخدام أدوات تحليل البيانات لتحليل الأداء وإنتاج تقارير شهرية تسلط الضوء على النجاحات والقضايا. سيساعد هذا الفرق على التعلم من الخبرات السابقة وتحديد المجالات التي تحتاج إلى التطوير. من خلال هذه المراجعة الدورية، قد تتخذ الإدارات خيارات مدروسة تعزز نمو الفريق وتحقيق النجاح في المشاريع.

• تعزيز ثقافة مؤسسية جيدة

يجب على المنظمات أن تسعى إلى تطوير ثقافة مؤسسية صحية تشجع التعاون والإبداع. وهذا يستلزم تعزيز جو يشجع الناس على التعبير عن أفكارهم والمشاركة في صنع القرار. ويمكن القيام بذلك من خلال ترتيب الأنشطة والندوات التي تبني شعورًا بالانتماء ومشاركة الأهداف المتشابهة. بالإضافة إلى ذلك، يجب التأكيد على أهمية مبادئ الاحترام والثقة بين الناس، والتي تساعد على تطوير علاقات صحية داخل الفرق. عندما يشعر الناس بالارتباط بمبادئ المنظمة، فإنهم يكونون أكثر اندفاعًا للعمل الجاد وتحقيق النجاح في المبادرات.

المراجع

- Akerele, O. O. (2023). The Link between Motivation and Organizational Performance: An Exploration of Factors Influencing Employee Motivation and its Impact on Organizational Success. *International Journal of Business Ethics and Governance*, 6(1), 27-37. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/372213100_The_Link_between_Motivation_and_Organizational_Performance_An_Exploration_of_Factors_Influencing_Employee_Motivation_and_its_Impact_on_Organizational_Success
- Alnajim, A. (2024). The Role and Impact of Saudi Vision 2030 in Leadership Development. *International Journal of Emerging Multidisciplinaries Social Science*, 3(1). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379436769_The_Role_and_Impact_of_Saudi_Vision_2030_in_Leadership_Development
- Bearman, C. (2023). Facilitating teamwork in emergency management: The team process checklist. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 94. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212420923002558>
- Bond-Barnard, T. J. (2018). Linking trust and collaboration in project teams to project management success. *International Journal of Managing Projects in Business*, 11(2). Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJMPB-06-2017-0068/full/html>
- Cichoń, M. (2020). Reporting statistical methods and outcome of statistical analyses in research articles. *Pharmacological Reports*, 72, 481–485. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s43440-020-00110-5>
- Elms, A. (2022). Confidence Is Key: Collective Efficacy, Team Processes, and Team Effectiveness. *Small Group Research*, 54(2). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/361263716_Confidence_Is_Key_Collective_Efficacy_Team_Processes_and_Team_Effectiveness
- Fareed, M. Z. (2023). Transformational Leadership and Project Success: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *SAGE Open*. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/21582440231154796>
- Glazkova, V. (2021). Methodical approach to building system of motivation of the project team. *SHS Web of Conferences*, 97(4). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/349134495_Methodical_approach_to_building_system_of_motivation_of_the_project_team
- Imam, H. (2021). Shared leadership and project success: The roles of knowledge sharing, cohesion and trust in the team. *International Journal of Project Management*, 39(5), 463-473. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0263786321000132>
- Isaikina, O. (2022). The role of effective communication in the process of forming a cohesive and motivated team. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/362763783_The_role_of_effective_communication_in_the_process_of_forming_a_cohesive_and_motivated_team

- Ketprapakorn, N. (2022). Toward an organizational theory of sustainability culture. *Sustainable Production and Consumption*, 32, 638-654. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352550922001403>
- Maduka, N. S. (2018). Analysis of competencies for effective virtual team leadership in building successful organisations. *Benchmarking: An International Journal*, 25(2). Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/BIJ-08-2016-0124/full/html>
- Mir, F. A. (2014). Exploring the value of project management: Linking Project Management Performance and Project Success. *International Journal of Project Management*, 32(2), 202–217. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/259512543_Exploring_the_value_of_project_management_Linking_Project_Management_Performance_and_Project_Success
- Nauman, S. (2021). Enhancing the impact of transformational leadership and team-building on project success: the moderating role of empowerment climate. *International Journal of Managing Projects in Business*, 15(2), 423-447. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/356538923_Enhancing_the_impact_of_transformational_leadership_and_team-building_on_project_success_the_moderating_role_of_empowerment_climate
- Noguera, I. (2018). Collaborative agile learning in online environments: Strategies for improving team regulation and project management. *Computers & Education*, 116, 110-129. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0360131517302129>
- Oh, J. (2021). The Effect of Leadership and Teamwork on ISD Project Success. *Journal of Computer Information System*, 61(1). Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/10.1080/08874417.2019.1566804>
- Rosales, R. M. (2015). Energizing Social Interactions at Work: An Exploration of Relationships That Generate Employee and Organizational Thriving. *Open Journal of Social Sciences*, 4(9). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/304088341_Energizing_Social_Interactions_at_Work_An_Exploration_of_Relationships_That_Generate_Employee_and_Organizational_Thriving
- Salcinovic, B. (2022). Factors Influencing Team Performance: What Can Support Teams in High-Performance Sport Learn from Other Industries? A Systematic Scoping Review. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8864029/>
- Sarhan, J. (2017). Lean Construction Implementation in the Saudi Arabian Construction Industry. *Construction Economics and Building*, 17(1). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/315961289_Lean_Construction_Implementation_in_the_Saudi_Arabian_Construction_Industry

- Subramanian, S. N. (2024). Towards modern leadership styles in the context of the engineering sector. *Project Leadership and Society*, 5. Retrieved from <https://sciencedirect.com/science/article/pii/S2666721524000188>
- Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48, 1273–1296. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/S11165-016-9602-2>
- Toney-Butler. (2023). *Conflict Management*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK470432/>
- Uribe, C. M. (2018). Project Management: Team Motivation, the Eye of the Storm. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/328856193_Project_Management_Team_Motivation_the_Eye_of_the_Storm
- Wilkinson, P. (2022). How to Increase Productivity, Efficiency, and Effectiveness in the Workplace: Ten Top Tactics to Turbocharge your Growth. Retrieved from <https://reclaro.com/how-to-increase-productivity-efficiency-and-effectiveness-in-the-workplace>
- Zuo, J. (2018). Soft skills of construction project management professionals and project success factors: A structural equation model. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 25(3). Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ECAM-01-2016-0016/full/html>
- Осипов, В. (2023). THE SPECIFICS OF THE IT PROJECT TEAM'S MOTIVATION SYSTEM. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/382538457_THE_SPECIFICS_OF_THE_IT_PROJECT_TEAM%27S_MOTIVATION_SYSTEM

الملاحق

الاستبانة

• الأسئلة العامة

1. العمر
2. الجنس
3. الدرجة العلمية

• أسئلة الاستبانة

1. تحفيز الفريق يعزز من التزام أعضاء الفريق بمهامهم.
2. تؤدي المكافآت المادية إلى تحسين أداء الفريق في المشاريع.
3. التحفيز المعنوي (مثل التقدير والشكر) يساعد في رفع معنويات الفريق.
4. بناء الروح الجماعية بين أعضاء الفريق يعزز من التعاون في العمل.
5. تشجيع المبادرات الفردية داخل الفريق يؤدي إلى تحسين نتائج المشروع.
6. تعد المشاركة في اتخاذ القرارات من قبل أعضاء الفريق عاملاً محفزاً في زيادة الإنتاجية.
7. التحفيز المتواصل يعزز من استدامة الأداء العالي للفريق.
8. تشجيع العمل الجماعي يساعد على تحقيق الأهداف المحددة للمشروع.
9. التفاعل الاجتماعي بين أعضاء الفريق يزيد من شعورهم بالانتماء للفريق.
10. الأنشطة الترفيهية والاجتماعية المشتركة بين أعضاء الفريق تحسن من مستوى التواصل بينهم.
11. الثقة المتبادلة بين أعضاء الفريق تساعد في تحسين جودة العمل.
12. تطوير روح الفريق الجماعية يؤدي إلى تقليل النزاعات بين الأعضاء.
13. تؤثر القيادة الفعالة بشكل إيجابي على تحفيز الفريق وبناء روح الفريق الجماعية.
14. يشجع التحفيز على تبادل الأفكار والابتكار داخل الفريق.
15. يؤدي تعزيز الروح الجماعية إلى تحسين قدرة الفريق على التعامل مع الضغوطات والتحديات.

- https://docs.google.com/forms/d/1lpUs1ZgDPH_VMJDVKeu_GNAPYmxYSJafqXlrpOFpWvE/

[edit](#)

Abstract

The research intends to investigate the ways of team motivation and establishing team spirit in effective project management. A quantitative technique was adopted, with a sample size of 126 people. Their replies were gathered by questionnaires and examined utilizing statistical analytic methods. The findings reveal a substantial importance of team motivating approaches in boosting team performance. Specifically, the data demonstrate that successful motivating tactics lead to higher productivity among teams. Additionally, these strategies assist to reduce disagreements among team members, therefore establishing a more collaborative work atmosphere. The study underlines the necessity of knowing the numerous approaches that may be applied to encourage teams successfully. It underlines the importance for project managers to employ specialized motivating tactics that correspond with the individual demands of their teams. By doing so, firms may develop a more engaged staff that is devoted to attaining project goals. the research underlines that engaged teams are more likely to execute at greater levels, which eventually correlates to project success. As such, the results give useful insights for practitioners in the area of project management, highlighting the crucial relationship between team motivation, performance, and overall project outcomes. the research supports for the incorporation of successful team motivating approaches as a vital part of project management procedures. This study not only adds to the current body of knowledge but also gives practical ideas for boosting team dynamics and obtaining effective project management results. The relevance of these results is important for firms wanting to flourish in a competitive climate by exploiting the power of personnel.

Midocean University

College of Management

Department / Specialization master of Project Management



**The Role of Team Motivation Methods and Building Team Spirit in Successful Project Management: A
Case Study on Projects in the Kingdom of Saudi Arabia**

Student preparation / Ghufraan Taha Khan

Supervisor /

Dr. Asmaa Abu Anza

Dr. Huda Metwalli Ramadan

Year: 2024