

أثر القيادة على أداء الفرق: دراسة حالة في شركة تقنيات الابتكار المتقدمة
في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (جدة).

The impact of leadership on team performance: A
case study in an advanced innovation technology
company in the information and communications
technology sector, Jeddah

أمل إبراهيم محمود أحمد

2021204745

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	2
1.1. المقدمة:	3
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3. أهمية الدراسة	7
1.3.1. على المستوى النظري:	7
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	7
1.4. أسئلة الدراسة	8
1.5. أهداف الدراسة	8
1.6. فرضيات الدراسة	8
1.7. نموذج الدراسة	8
1.8. منهجية الدراسة	9
1.9. الدراسة الميدانية	9
1.10. مخطط المشروع المقترح	9
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
1.	1
	0
2.1. المقدمة:	11
2.2. المتغير المستقل	11
2.3. المتغير التابع	11
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	11
2.5. الخاتمة	12
قائمة المراجع	13

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في عالم الأعمال المعاصرة، تعد القيادة عنصراً أساسياً لنجاح الفرق وتحقيق الأهداف المشتركة. إذ تمثل القيادة المفعمة بالفعالية والرؤية الحجر الزاوي في بناء فرق العمل الديناميكية التي تساهم في تحقيق التميز والابتكار. يتساءل الكثيرون عن كيفية تأثير أساليب القيادة المختلفة على أداء الفريق، وكيف يمكن للقيادة المؤثرين أن يلهموا ويحفزوا أفراد الفريق للوصول إلى أقصى إمكاناتهم وتعد القيادة عملية ديناميكية ومتطورة تشمل مجموعة من الخصائص والمهارات التي تؤثر بشكل كبير على سلوك الأفراد داخل الفريق وعلى أدائهم الجماعي. فالقائد الفعال ليس فقط من يدير ويوجه، بل هو من يبني رؤية مشتركة، ويعزز الروح الجماعية، ويشجع على التعاون والابتكار، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف الفريق بنجاح.

يشير أبحاث عديدة إلى أن القيادة ليست مجرد مهارات إدارية بل هي فن وعلم يجمع بين الرؤية الاستراتيجية والقدرة على التواصل الفعال وبناء العلاقات الإيجابية داخل الفريق. يعكس أسلوب القيادة المستخدم توجهات القائد وتأثيره على المحيط العملي، حيث يمكن للقيادة التحفيزية أن تعزز الاندماج والانخراط وتحفيز الفريق للعمل بكفاءة عالية وتحقيق الأهداف بشكل مبتكر. بينما تركز القيادة التحويلية على تحويل الفرق من خلال إعطاء الأولوية للابتكار وتحفيز الأعضاء لتحقيق الأهداف بأساليب جديدة ومبتكرة.

تؤثر السمات الشخصية للقيادة بشكل كبير على توجهاتهم القيادية وطريقة تفاعلهم مع أعضاء الفريق. فالقادة الصادقون والمتسامحون والملمهون يمكنهم بناء بيئة عمل إيجابية تعزز من مشاركة الأعضاء وتعزيز الروح المعنوية والإبداع داخل الفريق. ومن المهم أيضاً دراسة كيفية استخدام التواصل الفعال والاستجابة لاحتياجات الفريق في تعزيز الأداء، حيث يعد التفاعل القائم على الثقة والتبادل الصحي للأفكار أساساً أساسياً في بناء فرق العمل الناجحة. (عالية جواد، 2019)

إن فهم أثر القيادة على أداء الفريق يتطلب استكشاف العديد من العوامل المؤثرة مثل أساليب القيادة المختلفة مثل القيادة التحفيزية، والقيادة التحويلية، والقيادة الديمقراطية، وكيفية تأثير كل

نوع من هذه الأساليب على ديناميكية الفريق ونتائجه. كما يجب أيضاً مراجعة السمات الشخصية للقادة المؤثرين وكيف تسهم هذه السمات في بناء علاقات قوية داخل الفريق وتعزيز الأداء.

بالإضافة إلى ذلك، تسهم السمات الشخصية للقادة المؤثرين، مثل الصدق، والتفاهم، والتواصل الفعال، في بناء علاقات قوية داخل الفريق وتعزيز الثقة بين الأعضاء. إن هذه العناصر الأساسية للقيادة الفعالة تعمل على تحسين التواصل وتعزيز الاستجابة الإيجابية داخل البيئات الفريقية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية بشكل عام. وعليه، يُمثل هذا البحث محاولة لفهم أعمق لكيفية تأثير القيادة على أداء الفرق من خلال تحليل الأبحاث النظرية والتجارب العملية والأبحاث الحديثة في هذا المجال. سنحاول رسم صورة أكثر وضوحاً لدور القيادة في بناء فرق العمل الناجحة وتعزيز إمكاناتها لتحقيق النجاح والاستدامة في بيئات العمل المعاصرة وتعزيز ممارسات القيادة وتعزيز كفاءة الفرق في العمل والتحقيق المستدام للنجاح في البيئات الاقتصادية اليومية المتقلبة.

باختصار، يمكن أن يسهم هذا البحث في تعزيز فهمنا للتفاعل المعقد بين القيادة وأداء الفرق، وفي إلقاء الضوء على أهمية بناء مهارات القيادة وتطويرها في سياقات العمل الحديثة لتحقيق النجاح والاستدامة في المؤسسات والمنظمات المختلفة.

1.2. مشكلة البحث :

تُعتبر الفرق العملية عنصراً أساسياً لتحقيق النجاح والابتكار في المؤسسات والمنظمات. ومع تعدد التحديات والمتغيرات في البيئة التنافسية، يأتي دور القيادة كعنصر رئيسي لتوجيه وتنظيم هذه الفرق نحو تحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة وفعالية.

تسعى القيادة الفعالة إلى تحفيز وتوجيه أفراد الفريق نحو تحقيق أداء متميز يعزز من قدرة المؤسسة على التكيف والابتكار. وبالنظر إلى التنوع في أنماط القيادة، مثل القيادة التحفيزية، والقيادة التحويلية، والقيادة الديمقراطية، يصبح فهم أثر كل نمط على ديناميكية الفريق وأدائه ضرورياً لتحقيق الأهداف المستهدفة بشكل فعال. بالإضافة إلى ذلك، تعد السمات الشخصية للقادة مثل النزاهة، والتواصل الفعال، والقدرة على بناء الثقة، عوامل أساسية تؤثر على العلاقات داخل الفريق وبالتالي على أدائه وفاعليته في تحقيق الأهداف المنشودة.

لذا، يعد فهم أثر القيادة على أداء الفرق موضوعاً حيوياً يتطلب استكشافاً عميقاً لمختلف الأبعاد والعوامل التي تتداخل في هذه العملية، بهدف تطوير ممارسات القيادة التي تسهم في تعزيز الأداء الجماعي والنجاح المؤسسي بشكل مستدام.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- نقص الدراسات النظرية المتعمقة حول أنماط القيادة وتأثيراتها على أداء الفرق
- تأثير العوامل النفسية والسلوكية للقادة على أداء الفرق
- النقص في الدراسات التي تفهم دور الثقافة التنظيمية في سياقات متعددة
- التحليلات النظرية لمفهوم الفريق وديناميكياته

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- نقص الدراسات التطبيقية في بيئات مؤسسات متعددة.
- تحليل دور القيادة في تحقيق الابتكار والتغيير التنظيمي.
- الدراسات التي تعزز من أساليب القيادة في تحقيق الاستدامة الأداء الفريقي.
- تحليل التأثيرات الاقتصادية والاجتماعية للقيادة على الفرق.

إشكالية البحث :

" كيف يمكن لأساليب القيادة أن تؤثر على أداء الفرق في سياقات العمل المعاصرة؟ دراسة تحليلية في شركة تقنيات الابتكار المتقدمة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (جدة)".

1.3. أهمية البحث:

توضح أهمية دراسة تأثير القيادة على أداء الفريق وتبرز في عدة جوانب مهمة تؤثر على الفرد والمؤسسة على حد سواء وتحسين أداء الفرق والإنتاجية فهم كيفية تأثير أساليب القيادة على أداء الفرق يمكن أن يساهم في تحسين الكفاءة والإنتاجية. إذا تم تطبيق القيادة بطريقة فعالة وملائمة، يمكن للفرق أن تعمل بشكل أكثر فاعلية وبتناغم أفضل لتحقيق الأهداف المشتركة بشكل أكثر فعالية.

بالتالي، فإن فهم أثر القيادة على أداء الفرق ليس مجرد مسألة أكاديمية، بل هو أساسي لتحقيق التميز التنظيمي والنجاح المستدام في بيئة العمل اليومية.

1.3.1. على المستوى النظري:

يساعد هذا البحث في توسيع الفهم الأكاديمي حول كيفية تأثير أساليب القيادة على أداء الفرق داخل المؤسسات. من خلال تحليل النظريات القيادية المختلفة مثل نظرية القيادة التحويلية، والقيادة الديمقراطية، والقيادة التوجيهية، يمكن للبحث أن يسلط الضوء على الآليات التي تؤثر في تحسين أداء الفرق وتعزيز تفاعلاتها الداخلية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

يتيح هذا البحث فرصة عملية لتطبيق النظريات القيادية في سياقات العمل الحقيقية، حيث يمكن أن يساهم في تحديد الأساليب القيادية الأكثر فعالية لتحقيق أهداف الفرق بنجاح. بالتحليل العملي وجمع البيانات من المؤسسات أو الصناعات المختلفة، يمكن للبحث أن يقدم توجيهات عملية للقيادة والمديرين حول كيفية تحسين أساليب القيادة لدعم تحسين أداء الفرق وتحقيق النتائج المؤسسية المرجوة.

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع:

- تركية, دبوسي, نور الهدى & ,براهيمي. (2023). *أثر القيادة النرجسية على أداء الموظفين دراسة حالة الإدارة المحلية _ ولاية المنية (Doctoral dissertation , جامعة غرداية).*
- عالية جواد محمد علي. (2019). *أثر القيادة الملهمه في تحقيق الصحة التنظيمية في المنظمات العراقية بحث ميداني في وزارة الثقافة العراقية Journal of Economics and Administrative Sciences, 25(115), 234-257.*
- Al-Shahat Ibrahim, Nasser Saad, Mustafa Mohamed, & Shahenda. (2023). *The relationship between transformational leadership and employee performance in Egyptian tourism companies, category (A). Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality , 25 (1), 292-309.*