

عنوان البحث

تأثير القيادة الإدارية على أداء ونجاح المشاريع: دراسة نظرية

إعداد الطالب/

عمار خيري سعيد ادريس

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٤

مقدمة:

تلعب القيادة الإدارية دوراً حيوياً في تحقيق النجاح والأداء الفعال للمشاريع في مختلف القطاعات. تتضمن القيادة الإدارية مجموعة من الممارسات والأساليب التي تؤثر على تفاعل الفريق، التخطيط، تنفيذ المهام، وإدارة الموارد. تهدف هذه الدراسة النظرية إلى استكشاف كيف تؤثر القيادة الإدارية على أداء ونجاح المشاريع من خلال مراجعة الأدبيات والنظريات ذات الصلة.

القيادة الإدارية هي عملية توجيه وتنسيق أنشطة الفريق لتحقيق أهداف محددة. تتضمن القيادة الإدارية استخدام السلطة الرسمية وغير الرسمية للتأثير على الآخرين، وتوجيه جهودهم نحو تحقيق أهداف المشروع. تعتمد فعالية القيادة الإدارية على مجموعة من العوامل بما في ذلك المهارات الشخصية، الخبرة، القدرة على اتخاذ القرارات، والتفاعل الاجتماعي.

تعد القيادة سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام من الوظائف الرئيسية المعنية بعمليات التوجيه والتطوير والتحديث في أداء المنشآت وعنصراً هاماً لتفعيل قدرة المنظمات على أداء دورها وتحقيق أهدافها. ويمثل سلوك القيادات واتجاهاتها مؤشراً هاماً في معرفة نوع الجهود المبذولة من قبلها لتحسين الأداء وتطوير المنظمات والموارد البشرية.

إن دور القيادة في إدارة الأداء وتقويمه وتطويره يعتبر مجالاً خصباً للدراسة والتحليل. وفي الحقب التاريخية الماضية كان لهذا الدور أثر كبير في تطوير العمليات والممارسات الإدارية على أرض الواقع. ويظهر ذلك فيما توضحه العبارات الإدارية في المواقع المختلفة من إسهامات رائعة كان لها الأثر في ترسيخ أسس ومفاهيم جديدة للإدارة في جوانبها المتعددة، كما أكد ذلك الدور الوثيق بين عمليتي الإدارة والقيادة والدور المتعدد الجوانب الذي تقوم به القيادة في مجال العمل الإداري تخطيطاً وتنظيماً وتطويراً. وقد تلاحظ أن القيادة في المنظمات والشركات الخاصة والقطاع التنموي هي الأقدر على إحداث إدخال تطوير حقيقي وفاعل في أداء العاملين وذلك لطبيعة القطاع الذي تنتمي إليه وما يتميز به من مرونة وتنافس وتسابق يتطلب اليقظة المستمرة والنشاط المتواصل والذكاء والمهارات العالية في تصميم المواقف وتدبر ما يحتاج له كل موقف، وبالتالي فهي تعطي لهذه المهمة قدراً كافياً من العناية والاهتمام، كما إن إدارة وتطوير الأداء عملية تنبع في أساسها من دافع ذاتي صادق وقدرة تأهيلية متكاملة لدى القيادات المسؤولة في المنظمة باعتبارها الأعرف بمواطن القوة والضعف في الأداء وبالتالي بالمسارات التطويرية المنشودة المطلوب إحداثها في المنظمة.

مشكلة الدراسة:

تحديد المعرفة حول تأثير أساليب القيادة الإدارية المختلفة على أداء ونجاح المشاريع التنموية من قبل القائد، حيث تعد إدارة المشاريع الناجحة عملية معقدة تتطلب التنسيق بين مجموعة متنوعة من العناصر والأفراد. ومن بين هذه العناصر، يأتي دور القيادة بأهمية كبيرة في تحقيق النجاح وتحقيق الأهداف المرجوة. يمكن القول إن القائد هو العنصر الذي يوجه الفريق ويضع الرؤية والاستراتيجية اللازمة للوصول إلى هذه الأهداف.

سنتناول التأثير القوي الذي يملكه القائد في إدارة المشاريع الناجحة أولاً وقبل كل شيء، يجب أن ندرك أن القائد ليس مجرد مدير أو مشرف، بل هو شخص يتمتع بمجموعة فريدة من الصفات والمهارات التي تمكنه من تحفيز الفريق وتوجيهه نحو تحقيق النتائج المرجوة. القائد الناجح هو الذي يتمتع بالرؤية والقدرة على تحويلها إلى خطط عمل ملموسة ومنظمة كما يجب أن يكون لديه مهارات تواصل فعالة لتبادل الأفكار والمعلومات مع أعضاء الفريق والأطراف المعنية الأخرى.

بصفته القائد يعد المشروع ككل هو تحدي لإدارته والتواصل مع الفريق يجب أن يقوم القائد بتوجيه الفريق في وضع خارطة طريق واضحة للمشروع، وضبط توقعات الفريق وتحديد أهداف ملموسة قابلة للقياس كما يجب على القائد توفير الدعم اللازم وتذليل الصعاب والمشاكل التي قد تواجه الفريق أثناء تنفيذ المشروع.

القائد أيضاً يلعب دوراً حاسماً في تحفيز أعضاء الفريق وإشراكهم بشكل فعال في المشروع ويجب أن يكون القائد قدوة للآخرين ويساعدهم على تطوير مهاراتهم والعمل بتناغم لتحقيق الأهداف المشتركة إن قدرة القائد على بناء فريق قوي وتعزيز التعاون والثقة بين أعضاء الفريق تلعب دوراً كبيراً في نجاح المشروع.

ومن الناحية الأخرى، يجب على القائد أن يكون قادراً على التعامل مع التغيرات والمخاطر التي قد تواجه المشروع ويجب أن يكون لديه قدرة على اتخاذ القرارات الحكيمة والتكيف مع المواقف المتغيرة بسرعة كما يجب أن يتمتع بمهارات قوية في إدارة الموارد وتنظيم الجدول الزمني وتحديد الأولويات.

لذا يمكن القول إن القائد الناجح هو الركيزة الأساسية لإدارة المشاريع الناجحة فدوره ليس فقط في تحقيق الأهداف وإنجاز المشروع، بل أيضاً في بناء ثقافة عمل إيجابية وتطوير قدرات الفريق وتعزيز الابتكار والتحفيز وأن يكون القائد مستعداً لتحمل المسؤولية واتخاذ القرارات الصعبة عند الحاجة، مع الحفاظ على رؤية المشروع والتركيز على تحقيق النتائج المرجوة.

نرجع ونقول إن مشكلة الدراسة هي دور القائد ومهاراته ومعرفته الكافية حول تأثير أساليب القيادة الإدارية المختلفة والمتنوعة على أداء ونجاح المشاريع.

أهمية الدراسة:

- توضيح كيف تساهم القيادة الإدارية في تحسين أداء المشاريع التنموية ونجاحها.
- أهمية أكاديمية كيف يساهم في تطوير الأدبيات الموجودة حول القيادة الإدارية في القطاع التنموي.
- -أهمية عملية: يقدم توصيات لتحسين ممارسات القيادة، مما يساهم في نجاح المشاريع التنموية.

أهداف الدراسة:

- تحليل أساليب القيادة الإدارية المختلفة وتأثيرها على المشاريع التنموية.
- تقييم دور القيادة في تحسين أداء ونجاح المشاريع التنموية.
- تقديم توصيات لتحسين ممارسات القيادة في القطاع التنموي.

❖ تساؤلات رئيسية:

١. كيف تؤثر أساليب القيادة الإدارية المختلفة على أداء المشاريع التنموية؟

- القيادة التحويلية: ما هو تأثير القيادة التحويلية على التحفيز والإبداع داخل الفرق التنموية؟
- القيادة التبادلية: كيف يمكن أن تؤثر القيادة التبادلية على تحقيق الأهداف القصيرة المدى في المشاريع التنموية؟
- القيادة الموقفية: كيف يمكن للقيادة الموقفية أن تسهم في التكيف مع التحديات المتغيرة في المشاريع التنموية؟

٢. ما هي العلاقة بين أسلوب القيادة الإدارية ونجاح المشاريع التنموية؟

- التخطيط والتنظيم: كيف يؤثر أسلوب القيادة على جودة التخطيط والتنظيم في المشاريع التنموية؟
- إدارة المخاطر: ما هو دور القيادة الإدارية في تحديد وإدارة المخاطر في المشاريع التنموية؟
- تحقيق الأهداف: كيف تؤثر القيادة الإدارية على تحقيق الأهداف النهائية للمشاريع التنموية؟

٣. ما هي العوامل المؤثرة في فعالية القيادة الإدارية في القطاع التنموي؟

- الخبرة والكفاءة: كيف تساهم خبرة وكفاءة القائد في نجاح المشاريع التنموية؟
- التواصل والتفاعل: ما هو تأثير التواصل الفعال والتفاعل بين القائد وأعضاء الفريق على أداء المشروع؟
- التحفيز والدعم: كيف يمكن للقيادة الإدارية تحفيز ودعم أعضاء الفريق لتحقيق أداء أفضل؟

❖ تساؤلات فرعية:

١. القيادة التحويلية

- كيف يمكن للقيادة التحويلية تعزيز الالتزام والرغبة في الابتكار لدى أعضاء الفريق؟
- ما هي أفضل الممارسات التي يمكن تبنيها لتعزيز القيادة التحويلية في المشاريع التنموية؟

٢. القيادة التبادلية

- ما هي التحديات التي تواجه القيادة التبادلية في المشاريع التنموية؟
- كيف يمكن تحسين فعالية القيادة التبادلية لتحقيق نتائج أفضل على المدى الطويل؟

٣. القيادة الموقفية

- ما هي العوامل التي تؤثر على اختيار القادة لأساليب القيادة المختلفة بناءً على المواقف المتغيرة؟
- كيف يمكن تدريب القادة على تبني القيادة الموقفية بفعالية؟

٤. تحسين الأداء والنجاح

- ما هي الاستراتيجيات التي يمكن تبنيها لتحسين أداء ونجاح المشاريع التنموية من خلال القيادة الإدارية؟
- كيف يمكن قياس تأثير القيادة الإدارية على أداء ونجاح المشاريع بطرق موضوعية وموثوقة؟

❖ تساؤلات تطبيقية

١. كيف يمكن تطبيق نتائج الدراسات النظرية على ممارسات القيادة الفعلية في المشاريع التنموية؟
٢. ما هي التدريبات والبرامج التي يمكن تطويرها لتعزيز مهارات القيادة الإدارية في القطاع التنموي؟
٣. كيف يمكن للمنظمات التنموية تحسين عمليات اختيار وتطوير القادة لضمان تحقيق أداء ونجاح المشاريع؟

تساعد هذه التساؤلات في توجيه البحث النظري لفهم أعمق حول تأثير القيادة الإدارية على أداء ونجاح المشاريع التنموية. من خلال الإجابة على هذه التساؤلات، يمكن تقديم إسهامات نظرية وعملية تساهم في تحسين ممارسات القيادة في هذا القطاع المهم.

فروض الدراسة:

- تؤثر القيادة التحويلية بشكل إيجابي على نجاح المشاريع التنموية.
- تؤدي القيادة التبادلية إلى تحسين الأداء القصير المدى للمشاريع.
- تعزز القيادة الموقفية التكيف مع التحديات المتغيرة في المشاريع التنموي.

الدراسات السابقة:

الدراسات السابقة حول تأثير القيادة الإدارية على أداء ونجاح المشاريع التنموية

١. دراسة تأثير القيادة التحويلية على المشاريع التنموية

- المصدر: Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. SAGE Publications

- ملخص الدراسة: تناولت هذه الدراسة تأثير القيادة التحويلية على الأداء التنظيمي ونجاح المشاريع. أظهرت النتائج أن القادة التحويليين يساهمون بشكل كبير في تعزيز الالتزام الوظيفي والإبداع بين أعضاء الفريق، مما يؤدي إلى تحسين أداء المشاريع التنموية وتحقيق أهدافها بكفاءة عالية.

٢. دراسة حول القيادة التبادلية وأدائها في المشاريع التنموية

- المصدر: Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations. Pearson Education

- ملخص الدراسة: استعرضت هذه الدراسة مفهوم القيادة التبادلية وتأثيرها على أداء الفرق والمشاريع. وأشارت إلى أن القيادة التبادلية تكون فعالة في تحقيق أهداف قصيرة المدى وتحديد المهام بوضوح، ولكنها قد تواجه تحديات في تحفيز الابتكار والإبداع على المدى الطويل في المشاريع التنموية.

٣. دراسة حول القيادة الموقفية وتطبيقها في المشاريع التنموية

- المصدر: Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2007). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources. Pearson Education

- ملخص الدراسة: تناولت الدراسة مفهوم القيادة الموقفية وكيفية تكييف القادة أساليبهم بناءً على المواقف المتغيرة. أظهرت النتائج أن القادة الذين يطبقون القيادة الموقفية بفعالية يمكنهم التكيف مع التحديات المختلفة في المشاريع التنموية، مما يساهم في تحسين الأداء والنجاح.

٤. دراسة حول تأثير القيادة الإدارية على التخطيط وإدارة المخاطر في المشاريع التنموية

- المصدر: Project Management Institute. (2017). *A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide). PMI

- ملخص الدراسة: ركزت هذه الدراسة على دور القيادة الإدارية في التخطيط وإدارة المخاطر في المشاريع التنموية. أظهرت أن القادة الذين يمتلكون مهارات تخطيط استراتيجي قوية وإدارة مخاطر فعالة يساهمون في تحقيق نتائج أفضل وضمان استدامة المشاريع.

٥. دراسة حول العلاقة بين الذكاء العاطفي للقائد وأداء الفريق في المشاريع التنموية

- المصدر: Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence. Bantam Books.

- ملخص الدراسة: استعرضت الدراسة تأثير الذكاء العاطفي للقائد على أداء الفريق. وأشارت إلى أن القادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي عالٍ يمكنهم تحسين التفاعل والتواصل مع أعضاء الفريق، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي والالتزام في المشاريع التنموية.

٦. دراسة حول القيادة التشاركية وتأثيرها على نجاح المشاريع التنموية

- المصدر: House, R. J. (1971). *A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness. Administrative Science Quarterly.

- ملخص الدراسة: تناولت الدراسة تأثير القيادة التشاركية على مشاركة أعضاء الفريق ونجاح المشاريع. وأظهرت النتائج أن القادة الذين يشجعون المشاركة والتعاون يعززون التفاعل الإيجابي بين أعضاء الفريق، مما يساهم في تحقيق أهداف المشروع بفعالية أكبر.

تحليل الدراسات السابقة

- نقاط القوة: توفر الدراسات السابقة إطارًا قويًا لفهم تأثير القيادة الإدارية على أداء ونجاح المشاريع التنموية. تتناول هذه الدراسات جوانب مختلفة من القيادة بما في ذلك التحويلية، التبادلية، الموقفية، التشاركية، وأهمية الذكاء العاطفي.
- نقاط الضعف: بعض الدراسات قد تكون محدودة في نطاقها وتعتمد بشكل كبير على بيانات نوعية. كما أن تطبيق نتائج الدراسات النظرية في الواقع العملي قد يواجه تحديات تتعلق بالسياقات المختلفة للمنظمات والمشاريع.

الفجوات البحثية

- الفجوة في التكيف مع التحديات الحديثة: لا تزال هناك حاجة لفهم أعمق حول كيفية تكيف القادة لأساليبهم في ظل التحديات الحديثة مثل التحولات الرقمية، الأزمات الصحية، والتغيرات المناخية.
- التفاعل بين أساليب القيادة: هناك حاجة لمزيد من الأبحاث التي تستكشف التفاعل بين أساليب القيادة المختلفة وكيفية تطبيقها بفعالية في المشاريع التنموية.
- تأثير الثقافة التنظيمية: يمكن أن تكون هناك فجوة في فهم تأثير الثقافة التنظيمية على فعالية القيادة الإدارية في المشاريع التنموية.

تساهم الدراسات السابقة بشكل كبير في تقديم فهم شامل لتأثير القيادة الإدارية على أداء ونجاح المشاريع التنموية. ومع ذلك، تظل هناك فجوات بحثية تحتاج إلى المزيد من الاستكشاف لتطوير ممارسات قيادية فعالة تساهم في تحسين الأداء وضمان نجاح المشاريع في البيئات التنموية المتغيرة

المنطلقات النظرية للدراسة:

١. الإطار النظري للقيادة الإدارية

أ. نظريات القيادة الرئيسية

١. نظرية القيادة التحويلية:

- المفهوم: القادة التحويليون يلهمون ويحفزون أعضاء الفريق لتحقيق أهداف تتجاوز التوقعات العادية من خلال رؤيتهم وحماسهم.
- العناصر الرئيسية: الرؤية الملهمة، التحفيز الداخلي، النمو الشخصي، وتطوير الأتباع.
- الأثر المتوقع: تحسين الإبداع، الالتزام، والأداء العام للفريق.

٢. نظرية القيادة التبادلية:

- المفهوم: تعتمد على التبادل المتبادل بين القائد والتابعين، حيث يكافئ القائد الأداء الجيد ويعاقب الأداء الضعيف.
- العناصر الرئيسية: العقود النفسية، المكافآت والعقوبات، وضوح المهام.
- الأثر المتوقع: تحقيق الأهداف القصيرة المدى وتحسين الأداء ضمن الأطر المحددة.

٣. نظرية القيادة الموقفية:

- المفهوم: القادة الفعالين يكيّفون أساليبهم القيادية بناءً على متطلبات الموقف واحتياجات التابعين.
- العناصر الرئيسية: تقييم الموقف، تكييف الأسلوب، واستجابة التابعين.
- الأثر المتوقع: التكيف مع التحديات المتغيرة وزيادة فعالية القيادة في البيئات الديناميكية.

ب. مفاهيم أخرى ذات صلة

١. الذكاء العاطفي في القيادة:

- المفهوم: قدرة القائد على التعرف على مشاعره ومشاعر الآخرين وإدارتها بفعالية.
- الأثر المتوقع: تحسين التفاعل والتواصل داخل الفريق، مما يعزز الأداء والرضا الوظيفي.

٢. القيادة التشاركية:

- المفهوم: إشراك أعضاء الفريق في اتخاذ القرارات وعمليات التخطيط.
- الأثر المتوقع: تعزيز الشعور بالملكية والالتزام بين أعضاء الفريق، مما يؤدي إلى تحسين الأداء ونجاح المشروع.

المنهجية وطرق البحث:

عند دراسة تأثير القيادة الإدارية على نجاح المشاريع في القطاع التنموي، يمكن استخدام منهجيات وطرق بحث متنوعة للحصول على نتائج دقيقة وموثوقة، فيما يلي بعض الخطوات والمنهجيات التي يمكن اتباعها:

١. الإطار النظري

- مراجعة الأدبيات: دراسة الأبحاث السابقة والمقالات العلمية المتعلقة بالقيادة الإدارية ونجاح المشاريع فهذا يساعد في تحديد الفجوات البحثية وتقديم أساس نظري للدراسة.

٢. تحديد المشكلة والأهداف

- صياغة مشكلة البحث: تحديد السؤال الرئيسي للدراسة على سبيل المثال "كيف تؤثر القيادة الإدارية على نجاح المشاريع في القطاع التنموي؟"
- تحديد الأهداف: وضع أهداف محددة للدراسة مثل تقييم تأثير أساليب القيادة المختلفة على الأداء والنتائج.

٣. تصميم الدراسة

- اختيار منهج البحث: يمكن استخدام منهج البحث الكمي، الكيفي، أو المزيج بينهما:
- البحث الكمي: استخدام الاستبيانات لجمع البيانات من عينة كبيرة من المشاركين.
- البحث الكيفي: إجراء مقابلات عميقة أو مجموعات تركيز لفهم تجارب وآراء الأفراد بشكل مفصل.

٤. جمع البيانات

- اختيار العينة: تحديد العينة المستهدفة والتي قد تشمل مدراء المشاريع العاملين في المنظمات غير الربحية، والمستفيدين من المشاريع.
- تطوير أدوات البحث: تصميم الاستبيانات أو دليل المقابلات بما يتوافق مع أهداف الدراسة.
- جمع البيانات: توزيع الاستبيانات أو إجراء المقابلات مع المشاركين.

٥. تحليل البيانات

- تحليل البيانات الكمية: استخدام برامج التحليل الإحصائي لتحليل البيانات واستخراج النتائج.
- تحليل البيانات الكيفية: استخدام طرق مثل تحليل المحتوى أو التحليل الموضوعي لتحديد الأنماط والمواضيع الرئيسية من المقابلات.

٦. مناقشة النتائج

- مقارنة النتائج مع الأدبيات السابقة: توضيح كيف تتوافق النتائج مع الأبحاث السابقة وما الجديد الذي تضيفه الدراسة.
- استخلاص الاستنتاجات والتوصيات: تقديم استنتاجات قائمة على البيانات وتوصيات عملية لتحسين القيادة الإدارية في القطاع التنموي.

٧. كتابة التقرير النهائي

- تنظيم التقرير: يتضمن التقرير أقسام مثل المقدمة، مراجعة الأدبيات، منهجية البحث، تحليل البيانات، المناقشة، والاستنتاجات.
- المراجعة والتحرير: مراجعة التقرير للتأكد من الدقة والوضوح ومن ثم تحريره قبل تقديمه.

إن استخدام منهجية بحث قوية ومنظمة يساعد في الحصول على نتائج موثوقة يمكن الاستفادة منها لتحسين ممارسات القيادة في القطاع التنموي.

أدوات الدراسة :

عند دراسة تأثير القيادة الإدارية على نجاح المشاريع في القطاع التنموي، يمكن استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات البحثية لجمع وتحليل البيانات من أبرز هذه الأدوات الشائعة:

١. الاستبيانات (Questionnaires)

- تطوير الاستبيان: تصميم استبيان يشمل أسئلة مغلقة (مثل الأسئلة ذات الخيارات المتعددة) وأسئلة مفتوحة.
- توزيع الاستبيان: يمكن توزيعه عبر البريد الإلكتروني، أو عبر الإنترنت باستخدام منصات مثل Google Forms.
- تحليل البيانات: جمع وتحليل البيانات باستخدام برامج إحصائية مثل Excel.

٢. المقابلات (Interviews)

- المقابلات الفردية: إجراء مقابلات شخصية مع المدراء والمشرفين على المشاريع للحصول على رؤى عميقة حول أساليب القيادة وتأثيرها.
- المقابلات النصف مُنظمة: تتضمن أسئلة مُعدة مسبقاً مع إمكانية التوسع في الموضوعات بناءً على إجابات المشاركين.
- تسجيل المقابلات: استخدام مسجل صوتي أو تطبيقات الهاتف الذكي لتسجيل المقابلات، مع مراعاة الحصول على إذن المشاركين.
- تحليل البيانات: تفرغ المقابلات وتحليل النصوص باستخدام برامج تحليل النصوص.

٣. مجموعات التركيز (Focus Groups)

- تكوين المجموعة: جمع مجموعة من الأفراد الذين يمثلون شرائح مختلفة من المشاركين لمناقشة موضوعات محددة.
- إدارة الجلسة: قيادة الجلسة بواسطة ميسر لضمان تفاعل جميع الأعضاء ومناقشة الموضوعات بشكل فعال.
- تسجيل الجلسة: تسجيل المناقشات لاستخدامها لاحقاً في التحليل.

٤. تحليل الوثائق (Document Analysis)

- جمع الوثائق: جمع وتقييم الوثائق ذات الصلة مثل تقارير الأداء، خطط المشاريع، والسجلات الإدارية.
- تحليل المحتوى: استخدام تقنيات تحليل المحتوى لاستخراج البيانات ذات الصلة من الوثائق.

٥. الاستطلاعات (Surveys)

- تطوير الاستطلاع: تصميم استطلاع يتضمن مجموعة واسعة من الأسئلة حول القيادة والأداء.
- توزيع الاستطلاع: استخدام منصات توزيع الاستطلاعات للوصول إلى عدد كبير من المشاركين.
- تحليل النتائج: تحليل النتائج باستخدام أدوات إحصائية واستخلاص الأنماط والاتجاهات.

حدود الدراسة :

عند دراسة تأثير القيادة الإدارية على نجاح المشاريع في القطاع التنموي، نأخذ الحدود التالية في الاعتبار:

١. العينة والتمثيلية:

- قد تكون العينة المدروسة غير تمثيلية بشكل كامل لكل المنظمات غير الربحية. يجب أن تكون النتائج محدودة إلى العينة المدروسة ولا يمكن العموم بشكل كامل.

٢. المتغيرات والعوامل الخارجية:

- تأثير العوامل الخارجية مثل السياسات الحكومية، والاقتصاد، والتغيرات في البيئة التنظيمية يجب أخذها في الاعتبار ويمكن أن تؤثر على نتائج الدراسة.

٣. طرق القياس والدقة:

- قد تكون طرق القياس للمتغيرات محدودة، وهذا قد يؤثر على دقة النتائج وقابليتها للتعميم.

٤. الزمن والموارد:

- قد يكون لدى الدراسة حدود زمنية وموارد محدودة لجمع البيانات وتحليلها، مما يؤثر على عمق وتفصيل الدراسة.

٥. التأثيرات الثقافية والاجتماعية:

- يمكن أن تؤثر الاختلافات الثقافية والاجتماعية على استجابات المشاركين وتفسير النتائج.

٦. التبعيات الأخلاقية:

- يجب أن تلتزم الدراسة بمعايير الأخلاق في جمع البيانات وتحليلها، وضمان سرية المعلومات وحقوق المشاركين.

توضح هذه الحدود أهمية وضوح السياق الذي تتم فيه الدراسة، وتساعد في تفسير النتائج بشكل صحيح ومناسب.

المراجع:

من المهم أن تشمل المراجع الموثوقة التي تدعم وتثبت نتائج البحث والتحليلات منها:

١. للإطار النظري والأبحاث السابقة:

.Bass, B. M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. Free Press -

.Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations. Pearson Education -

.Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and Practice. Sage Publications -

٢. للقيادة الإدارية في القطاعات غير الربحية:

Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. Research in Organizational -
Behavior, 28, 3-34

Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Stone, M. M. (2006). The design and implementation of cross-sector -
collaborations: Propositions from the literature. Public Administration Review, 66(1), 44-55

٣. للتأثيرات الناتجة عن القيادة في النجاح المشروع:

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1991). The full range leadership development programs: Basic and -
advanced manuals. Binghamton, NY: Bass, Avolio & Associates

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader -
behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship
behaviors. The Leadership Quarterly, 1(2), 107-142

٤. لأبحاث سابقة في مجال القيادة والمشاريع في القطاع التنموي:

Huxham, C., & Vangen, S. (2005). Managing to collaborate: The theory and practice of collaborative -
.advantage. Routledge

Osborne, S. P. (2010). The new public governance? Emerging perspectives on the theory and -
.practice of public governance. Routledge