

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
1.6. فرضيات الدراسة.....	9
1.7. نموذج الدراسة.....	9
1.8. منهجية الدراسة.....	10
1.9. الدراسة الميدانية.....	11
1.10. مخطط المشروع المقترح.....	13
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....	14
2.1. المقدمة:.....	15
2.2. المبحث الأول: القيادة.....	16
2.3. المبحث الثاني: أداء الفريق.....	18
2.4. العلاقة بين القيادة وأداء الفريق:.....	19
2.5. الخاتمة:.....	21
قائمة المراجع:.....	22

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 والمهملون 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 للقيادة المؤثرين وكيف تسهم هذه السمات في بناء علاقات قوية داخل الفريق وتعزيز الأداء.

بالإضافة إلى ذلك، تسهم السمات الشخصية للقيادة 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 وتحقيق المستدام للنجاح في البيئات الاقتصادية اليومية المتغيرة.

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 للقيادة 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 للقيادة 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 الفريق.
- 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 البحث:

سؤال البحث الرئيسي : كيف يمكن لأساليب القيادة أن تؤثر على أداء الفرق في سياقات العمل ؟

السؤال الفرعي 1 : كيف يؤثر القائد على كيفية التعامل مع الضغوط والتحديات داخل الفريق؟

السؤال الفرعي 2 : ما هو تأثير القيادة على تحسين التواصل الداخلي بين أعضاء الفريق؟

السؤال الفرعي 3 : ما تأثير القيادة الأخلاقية على أداء الفريق في العمل؟

1.5. أهداف البحث:

الهدف الرئيسي: دراسة اثر اساليب القيادة على اداء الفرق في سياقات العمل

الهدف الفرعي 1: دراسة تاثير القائد على كيفية التعامل الفريق مع الضغوط والتحديات داخل الفريق

الهدف الفرعي 2 : التحقق من اثر القيادة على تحسين التواصل الداخلي بين اعضاء الفريق

الهدف الفرعي 3 : تقييم اثر القيادة الاخلاقية على اداء الفريق في العمل.

1.6. فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية : تختلف أساليب القيادة بشكل كبير في تأثيرها على أداء الفرق في سياقات العمل.

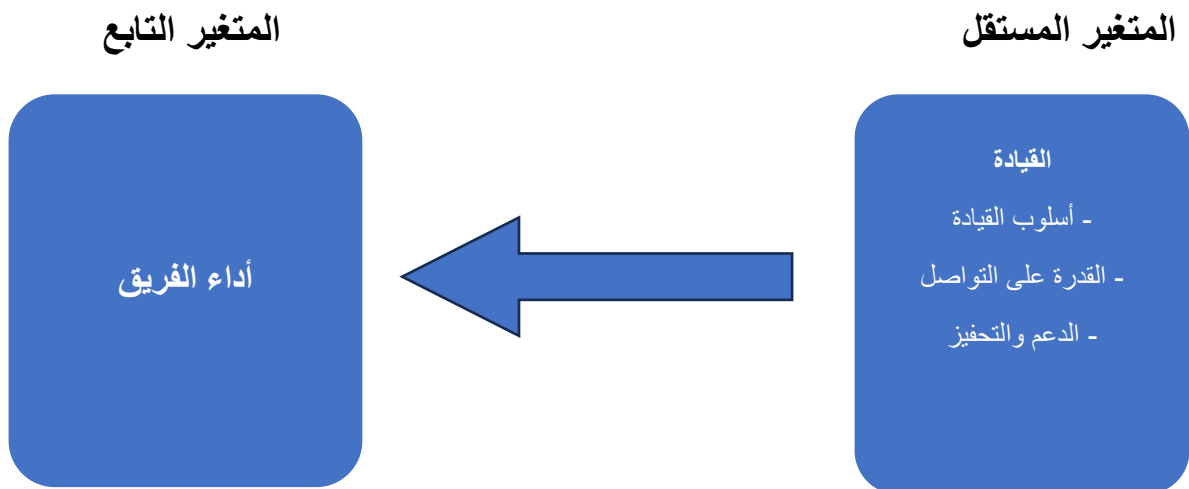
الفرضية الفرعية 1 : القائد ذو الأسلوب القيادي الفعال يؤثر بشكل إيجابي على كيفية تعامل الفريق مع الضغوط والتحديات، مما يحسن الأداء العام للفريق.

الفرضية الفرعية 2 : القيادة الجيدة تسهم في تحسين التواصل الداخلي بين أعضاء الفريق، مما يعزز من فعالية الأداء الجماعي.

الفرضية الفرعية 3 : القيادة الأخلاقية لها تأثير إيجابي ملحوظ على أداء الفريق في بيئات العمل، مقارنة بالأساليب القيادية غير الأخلاقية.

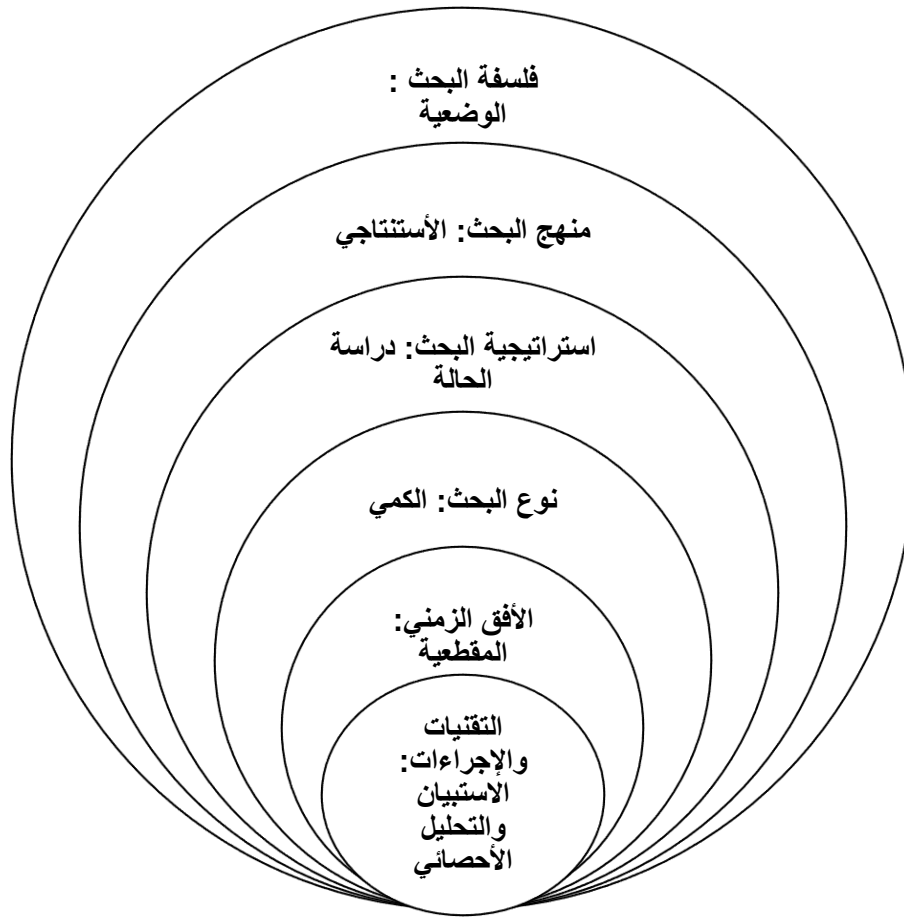
1.7. نموذج البحث:

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



1.8. منهجية البحث:

- فلسفة البحث: الوضعية.
- منهج البحث: الاستنتاجي.
- استراتيجية البحث: دراسة الحالة.
- نوع البحث: الكمي.
- الأفق الزمني: المقطعية.
- التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.



الشكل 2 : منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب

1.9. الدراسة الميدانية:

شركة "Innovation Technology Company" هي شركة رائدة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومقرها في مدينة جدة. تأسست بهدف تلبية احتياجات السوق المتنامية في مجال التكنولوجيا والاتصالات من خلال تقديم حلول مبتكرة ومتكاملة.

مجال العمل والخدمات:

تقدم "Innovation Technology Company" مجموعة واسعة من الخدمات التكنولوجية والاتصالات التي تشمل:

حلول تكنولوجيا المعلومات: تصميم وتطوير تطبيقات مخصصة، إدارة قواعد البيانات، تقديم استشارات تكنولوجية، وحلول الأمان السيبراني.

خدمات الاتصالات: توفير حلول الاتصالات المتكاملة مثل أنظمة الهاتف الرقمية، خدمات الإنترنت، وحلول الاتصالات السحابية.

إدارة المشاريع التكنولوجية: إدارة وتنفيذ مشاريع تكنولوجية معقدة بما في ذلك البنية التحتية التقنية، تكامل الأنظمة، والتحسين المستمر للأداء.

الدعم الفني والتدريب: تقديم دعم فني متواصل وتدريب مخصص للعملاء لضمان الاستفادة القصوى من الحلول المقدمة.

العملاء والأسواق المستهدفة:

تستهدف الشركة مجموعة متنوعة من العملاء في القطاعات المختلفة بما في ذلك:

القطاع التجاري: الشركات الصغيرة والمتوسطة، المؤسسات الكبرى التي تحتاج إلى حلول تكنولوجية متقدمة لتحسين عملياتها.

القطاع الحكومي : تقديم خدمات متخصصة للمؤسسات الحكومية لتحسين البنية التحتية التقنية وتعزيز كفاءتها.

القطاع الصحي والتعليمي: توفير حلول تكنولوجية مبتكرة لتحسين جودة الخدمات الصحية والتعليمية.

الابتكار والتكنولوجيا: تعتبر الشركة من الشركات الرائدة في تطبيق أحدث التقنيات والابتكارات في مجال التكنولوجيا والاتصالات. تلتزم الشركة بالاستثمار في البحث والتطوير لضمان تقديم حلول تكنولوجية متقدمة تلبي احتياجات السوق وتواكب أحدث الاتجاهات.

الهيكل التنظيمي:

تضم الشركة فريقاً من المتخصصين ذوي الخبرة في مختلف المجالات التكنولوجية والإدارية. يتكون الهيكل التنظيمي من أقسام مختلفة تشمل:

- **قسم البحث والتطوير:** مسؤول عن تطوير حلول تكنولوجية جديدة وتحسين الخدمات الحالية.
- **قسم المبيعات والتسويق:** يركز على جذب العملاء الجدد وتعزيز علاقات العملاء الحاليين.
- **قسم الدعم الفني :** يقدم الدعم الفني والاستشارات التقنية للعملاء.

- **قسم الإدارة:** يشرف على العمليات اليومية ويضمن تحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية.

الالتزام بالجودة:

تلتزم الشركة بتقديم خدمات ذات جودة عالية من خلال اتباع أفضل الممارسات العالمية في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. تعتمد على معايير الجودة العالمية وتعمل على تحسين مستمر لعملياتها وخدماتها.

1.10. مخطط المشروع المقترح:

الفصل الأول: الإطار العام للبحث	
الفصل الثاني: الإطار النظري	
الفصل الثالث: منهجية البحث	
الفصل الرابع: التحليل الإحصائي	
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة	

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

في عالم الأعمال المعاصر، تُواجه المؤسسات تحديات متزايدة تتطلب منها التأقلم بسرعة مع التغيرات والضغوط البيئية. في هذا السياق، تصبح القيادة عاملاً أساسياً في تحديد مدى قدرة الفرق على التكيف والابتكار والنجاح. القيادة ليست مجرد عملية إدارة وتوجيه، بل هي مجموعة من الاستراتيجيات والمهارات التي تشمل القدرة على التأثير والإلهام والتحفيز.

تعرف القيادة بأنها عملية تؤثر من خلالها على الآخرين لتحقيق أهداف معينة، ويُعتبر القائد المحوري في تشكيل الاتجاه الذي يسير فيه الفريق. تشير الأبحاث إلى أن الأساليب القيادية الفعالة تتجاوز مجرد الإشراف المباشر إلى استخدام استراتيجيات تحفيزية وداعمة، مما يساهم في تعزيز أداء الفريق.

المقدمة توفر خلفية مهمة لفهم كيف أن القيادة تؤثر بشكل كبير على الأداء الجماعي. التحديات الحالية، مثل التغيرات السريعة في التكنولوجيا والأسواق العالمية، تفرض على القادة التكيف وتطوير استراتيجيات جديدة للتفاعل مع فرقهم بشكل أكثر فعالية. لذا، من الضروري فهم العلاقة بين القيادة وأداء الفريق بعمق لدعم تطوير ممارسات قيادية محسنة تعزز من نتائج الأداء في بيئات العمل الحديثة.

أهمية إجراء الدراسات السابقة في هذا المجال لا تقتصر على تقديم المعلومات الأساسية حول التأثيرات المختلفة للقيادة، بل تمتد إلى تقديم نماذج وأطر نظرية تساعد في تطوير استراتيجيات قيادية فعالة. إن تحليل الأبحاث السابقة يمكن أن يكشف عن العوامل الأساسية التي تؤثر في الأداء ويحدد الفجوات البحثية التي تحتاج إلى مزيد من الاستقصاء. من خلال هذا التحليل، يمكن للقادة بناء استراتيجيات قائمة على الأدلة لتحسين الأداء الجماعي وتحقيق أهداف المؤسسة.

2.2. المبحث الأول: القيادة

تُعتبر القيادة المتغير المستقل في هذا البحث، وهي تشير إلى القدرة على توجيه الأفراد وتحفيزهم لتحقيق أهداف مشتركة. القائد ليس مجرد شخص يقوم بعملية إدارة، بل هو عنصر محوري في تحديد اتجاه الفريق وضمان توافق الجهود لتحقيق النجاح.

مفهوم القيادة:

القيادة تعني القدرة على التأثير على الأفراد لتنفيذ الأهداف بشكل فعال. تشمل القيادة القدرة على التواصل بفعالية، اتخاذ القرارات الصائبة، وبناء علاقات قائمة على الثقة والاحترام. القائد الناجح لا يقتصر دوره على إعطاء الأوامر، بل يمتد إلى توفير الإلهام والدعم والتوجيه الذي يساعد الأفراد على تحقيق أقصى إمكاناتهم.

تطوره:

تطورت مفاهيم القيادة بشكل كبير على مر العصور. في البداية، كان التركيز ينصب على أساليب القيادة التسلطية التي تعتمد على التوجيه المباشر والرقابة. ومع ذلك، تطور المجال ليشمل أساليب أكثر تقدماً مثل القيادة التحويلية، التي تركز على إلهام وتحفيز الأفراد لتحقيق نتائج استثنائية، والقيادة الخدمية التي تركز على تلبية احتياجات الفريق ودعمه.

أبعاده:

تتعدد أبعاد القيادة وتشمل عدة جوانب:

- **التواصل الفعال** : القدرة على نقل الأفكار بوضوح وبناء قنوات تواصل مفتوحة مع الفريق.
- **التحفيز** : القدرة على تحفيز الأفراد لتحقيق أهدافهم الشخصية والجماعية.
- **اتخاذ القرارات** : القدرة على اتخاذ قرارات استراتيجية تؤثر على أداء الفريق.
- **بناء الثقة** : تعزيز الثقة بين القائد وأعضاء الفريق، مما يساهم في تحسين التعاون والأداء.

نظرياته:

تتعدد النظريات التي تناولت مفهوم القيادة:

- **نظرية القيادة التحويلية** : تركز على إلهام الأفراد وتحفيزهم لتحقيق أداء أعلى من المتوقع من خلال إشراكهم في الرؤية والتوجهات الاستراتيجية.
- **نظرية القيادة الموقفية** : تشير إلى أهمية تكييف أسلوب القيادة مع متطلبات الموقف وظروف العمل، مما يعزز من فعالية القيادة بناءً على السياق والبيئة المحيطة.

2.3. المبحث الثاني: أداء الفريق

أداء الفريق هو المتغير التابع في هذا البحث، ويشير إلى مدى قدرة الفريق على تحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية.

مفهوم أداء الفريق:

يشير أداء الفريق إلى نجاحه في تحقيق الأهداف المحددة ومدى فعاليته في تنفيذ المهام. يتضمن تقييم الأداء الجماعي العديد من العناصر مثل جودة العمل، مدى تحقيق الأهداف، ودرجة التعاون بين أعضاء الفريق.

تطورات:

تطور مفهوم أداء الفريق من التركيز على الأداء الفردي إلى تقييم الأداء الجماعي. في الماضي، كان يُقَيَّم الأداء بناءً على إنجازات الأفراد، بينما في الوقت الحاضر، يُعطى تقييم الأداء الجماعي أهمية متزايدة، مع التركيز على كيفية تعاون الأفراد وتفاعلهم لتحقيق الأهداف المشتركة.

أبعاده:

تشمل أبعاد الأداء ما يلي:

- **الكفاءة:** مدى قدرة الفريق على إنجاز المهام بكفاءة وفعالية.
- **التعاون:** درجة التعاون بين أعضاء الفريق وتبادل المعرفة والموارد.
- **القدرة على الابتكار:** مدى قدرة الفريق على تقديم حلول جديدة ومبتكرة للتحديات.
- **تحقيق الأهداف:** مدى قدرة الفريق على تحقيق الأهداف المحددة ضمن الإطار الزمني المحدد.

نظرياته:

تتضمن النظريات التي تناولت أداء الفريق:

- **نظرية الأداء الجماعي:** تركز على العوامل التي تؤثر في الأداء الجماعي مثل التعاون، التواصل، وتنسيق الجهود.
- **نظرية الأداء في بيئات العمل:** تقييم كيفية تأثير العوامل المختلفة، بما في ذلك القيادة، على أداء الفريق في سياقات العمل المتنوعة.

2.4. العلاقة بين القيادة وأداء الفريق:

تحليل العلاقة بين القيادة وأداء الفريق يتطلب فحص كيفية تأثير أنماط القيادة المختلفة على الأداء الجماعي. تشير الدراسات إلى أن القيادة الفعالة يمكن أن تعزز الأداء من

خلال تحسين التواصل، التحفيز، ودعم التعاون بين أعضاء الفريق. القائد الذي يتبنى أساليب قيادة مناسبة يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء من خلال:

- **تحسين التواصل:** القادة الفعالون يضمنون وجود قنوات تواصل واضحة وفعالة، مما يقلل من سوء الفهم ويعزز التعاون.
- **تحفيز الأفراد:** القادة الذين يتبعون أساليب تحفيزية يمكن أن يزدادوا من دوافع الأفراد لتحقيق أهداف الفريق، مما ينعكس إيجابياً على الأداء العام.
- **دعم التعاون:** القادة الذين يشجعون على العمل الجماعي والتعاون يمكن أن يحسنوا من التنسيق بين أعضاء الفريق، مما يساهم في تحقيق أهداف الفريق بكفاءة أكبر.

تشير الدراسات إلى أن هناك أنماطاً مختلفة لتأثير القيادة على الأداء، ويمكن أن تظهر تحديات مثل مقاومة التغيير، والتي قد تؤثر على كيفية تفاعل الفريق مع أساليب القيادة الجديدة. أيضاً، قد تسلط الدراسات الضوء على فجوات بحثية لم تُستكشف بشكل كامل، مثل تأثير الأنماط القيادية في بيئات العمل المختلفة أو تأثير القيادة على أداء الفرق في الأوقات غير المستقرة.

2.5. الخاتمة:

تلخيص نتائج الدراسات السابقة يشير إلى أن القيادة لها تأثير كبير على أداء الفرق. القيادة التحويلية، مثلاً، تعزز الأداء من خلال تقديم التحفيز والإلهام، مما يساعد الأفراد على تجاوز توقعاتهم وتحقيق نتائج متميزة. من جهة أخرى، القيادة الديمقراطية تحسن من التعاون والتواصل بين أعضاء الفريق، مما يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية وفعالة.

مناقشة آثار البحث المستقبلية

يمكن أن تساهم في تقديم رؤية جديدة حول كيفية تحسين أساليب القيادة. نتائج البحث يمكن أن تساعد القادة في تطوير استراتيجيات قيادة تتناسب مع احتياجات الفرق المختلفة في بيئات العمل المعاصرة، مما يعزز من الأداء الجماعي ويدعم تحقيق النجاح المؤسسي.

المساهمات الإجمالية للبحث في هذا المجال توفر فهماً أعمق لكيفية تأثير القيادة على أداء الفرق. التوصيات العملية التي يمكن أن تخرج بها الدراسات تساعد القادة والمديرين على تحسين استراتيجياتهم القيادية لدعم الأداء الجماعي وتحقيق نتائج متميزة في المؤسسات. من خلال توجيه الجهود نحو تطوير ممارسات قيادية محسنة، يمكن تحقيق نجاح مستدام وفعالية أكبر في بيئات العمل المتطورة.

قائمة المراجع:

- تركية, دبوسي, نور الهدى & ,براهيمي. (2023) .أثر القيادة النرجسية على أداء الموظفين دراسة حالة الادارة المحلية _ ولاية المنيعه (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.

بلال خلف السكارنة، القيادة الادارية الفعالة، دار المسيرة للنشر، عمان، 2010
ص 1

الجمي محمد، القيادة الإدارية والتنمية البشرية، 1دار المسيرة عمان، الاردن،
2008 ص 12

مناف محمد انماط القيادة ودورها في تنمية العاملين 2012

-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.

-Robbins, S. P. (2020). Leadership and performance: A review of research. *Leadership Quarterly*. Retrieved from <https://www.leadershipquarterly.com/articles/leadership-performance>

- Innovation Technology Company. (2023). *Annual report 2023*. Retrieved from <https://www.innovationtechcompany.com/reports/annual-2023>

- **Yukl, G.** (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of error in field studies of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 613-629. <https://doi.org/10.1037/a0025558>

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire*. Mind Garden.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.8>

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations* (6th ed.). Wiley