

أثر ديناميكيات الفريق على أداء المشاريع الجامعية الجماعية في كلية  
التجارة بجامعة البريمي بمدينة البريمي (دراسة حالة)

خديجة صالح العطاس

2021205739

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

## جدول المحتويات

|    |                                      |       |
|----|--------------------------------------|-------|
| ٢  | ١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة | ١     |
| ٣  | ١,١ المقدمة                          | ١,١   |
| ٥  | ١,٢ مشكلة الدراسة                    | ١,٢   |
| ٥  | ١,٢,١ فجوات على المستوى النظري       | ١,٢,١ |
| ٦  | ١,٢,٢ فجوات على المستوى التطبيقي     | ١,٢,٢ |
| ٧  | ١,٣ أهمية الدراسة                    | ١,٣   |
| ٧  | ١,٣,١ على المستوى النظري             | ١,٣,١ |
| ٨  | ١,٣,٢ على المستوى التطبيقي           | ١,٣,٢ |
| ٨  | ١,٤ أسئلة الدراسة                    | ١,٤   |
| ٩  | ١,٥ أهداف الدراسة                    | ١,٥   |
| ٩  | ١,٦ فرضيات الدراسة                   | ١,٦   |
| ١٠ | ١,٧ نموذج الدراسة                    | ١,٧   |
| ١١ | ١,٨ منهجية الدراسة                   | ١,٨   |
| ١٢ | ١,٩ الدراسة الميدانية                | ١,٩   |
| ١٢ | ١,١٠ مخطط المشروع المقترح            | ١,١٠  |
|    | ٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة    | ٢     |
| ١  |                                      | ٣     |
| ١٤ | ٢,١ المقدمة                          | ٢,١   |
|    | ٢,٢ المتغير المستقل                  | ٢,٢   |
|    | خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.    |       |
|    | ٢,٣ المتغير التابع                   | ٢,٣   |
|    | خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.    |       |

|          |                                                   |      |
|----------|---------------------------------------------------|------|
| ٢١ ..... | ٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع. | ٢,٤. |
| ٢٢ ..... | ٢,٥. الخاتمة.                                     | ٢,٥. |
| ٢٣ ..... | ٣. قائمة المراجع.                                 |      |

## ١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

## ١.١ . المقدمة:

في السياق الجامعي، تُعد المشاريع الجامعية خطوة حيوية في مسيرة تعليم الطلاب، حيث تهدف إلى تعزيز التعلم التطبيقي وتطوير مهارات التفكير النقدي والتعاوني. يلعب ديناميكيات الفريق دوراً حاسماً في تحديد نجاح أو فشل هذه المشاريع، حيث تؤثر هذه الديناميكيات على القدرة على التخطيط والتنظيم والتعاون بين أعضاء الفريق.

تعتبر الديناميكيات الفريق في المشاريع الجامعية مركزية لأنها تؤثر بشكل مباشر على جودة النتائج المحققة والتجربة التعليمية الشاملة للطلاب. تشمل هذه الديناميكيات العناصر الأساسية مثل التواصل الفعال، وتوزيع المهام بشكل عادل، وتحمل المسؤولية المشتركة، وحل المشاكل بشكل بناء. بالإضافة إلى ذلك، تتأثر هذه الديناميكيات بعوامل مثل التفاعلات الشخصية بين الأعضاء، والتحديات التي تواجه الفريق، والتوجيه والمساندة من قبل المشرفين الأكاديميين.

لذا، فهم كيفية تأثير ديناميكيات الفريق على أداء المشاريع الجامعية أمر بالغ الأهمية للطلاب والمشرفين على حد سواء، حيث يمكنهم بناء وتعزيز استراتيجيات التعاون والتنسيق داخل الفرق لضمان تحقيق الأهداف المحددة بنجاح. يهدف هذا البحث إلى تحليل تأثير الديناميكيات الفريق على أداء المشاريع الجامعية، وتقديم توصيات عملية لتحسين هذه الديناميكيات وبالتالي تحقيق أفضل النتائج التعليمية والأكاديمية.

درست العديد من الأبحاث السابقة تأثير ديناميكيات الفريق على أداء المشاريع الجامعية، وأظهرت نتائجها تبايناً واسعاً في الآراء حول هذا الموضوع المهم.

في دراسة أجرتها أم الخير (١٤٣٠-١٤٣١هـ) تم التأكيد على أن "فرق العمل تساهم في تطوير عمليات صنع واتخاذ القرارات"

من جهة أخرى، أشارت دراسة أخرى أجرتها ماجدة & منال (٢٠١٩) إلى أن "فرق العمل من المفاتيح الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة التي تكفل للمؤسسات التطور والتقدم"

تباينت الآراء أيضاً بشأن تأثير الشخصيات والثقافات المختلفة داخل الفرق على أداء المشاريع. وفقاً لبحث أجراه رضا السيد (٢٠٢٣)، "تتميز الشركات متعددة الجنسيات بعدم تقيدها بتفضيل مواطني دولة معينة عند اختيار العاملين بها حتى أعلى مستويات، فالمعيار الغالب الذي تأخذ به هو معيار الكفاءة"

بينما أشارت دراسة أخرى رضا السيد (٢٠٢٣)، إلى أن "كل عضو بالفريق يحمل إلى العمل بوهبة ورؤية وقيمة وخبرة وثقافة مختلفة، ولهذا كلما تعرف أعضاء الفريق على بعضهم البعض كان أفضل بالنسبة لأداء الفرد وأداء الفريق ككل."

وأيضاً من نفس الدراسة لـ رضا السيد (٢٠٢٣)، "وضع الديناميكية المؤثرة على فريق العمل في الاعتبار أمر يساعد كثيراً في التعرف على طرق تحفيز فريق العمل بحيث يصبح أكثر إنتاجية"

استناداً لـ نزار & عبد الحميد (٢٠٢١)، "إن استخدام أسلوب فرق العمل في المنظمات يحقق جملة من الفوائد حيث خلق بيئة عالية التحفيز ومناخ مناسب للعمل إضافة إلى الإحساس المشترك بالمسؤولية تجاه المهام المطلوب إنجازها، كما إنها تساعد على استجابة أسرع للتغيرات التكنولوجية وتقليل الاعتماد على الوصف الوظيفي وزيادة في مرونة الأداء وتوقع المشكلات قبل حدوثها وتقديم حلول مبتكرة"

نزار & عبد الحميد (٢٠٢١)، "أنشطة بناء فريق العمل على أنها طريقة للتأثير الإيجابي في العلاقات"

بشكل عام، يوضح هذا التباين في النتائج أهمية دراسة عناصر ديناميكيات الفريق بدقة في سياق المشاريع الجامعية، حيث يمكن للعوامل النفسية والاجتماعية أن تكون ذات تأثير كبير على تجربة الفريق وأدائه. تؤكد هذه الدراسات على ضرورة تعزيز التفاعلات الإيجابية وتنظيم العمل داخل الفرق الجامعية من خلال القيادة الفعالة والتواصل الفعال، في حين تحذر من تأثير الصراعات وضعف التواصل على جودة النتائج الجامعية.

في سياق كلية التجارة بجامعة البريمي، تمثل دراسة أثر ديناميكيات الفريق على أداء المشاريع الجامعية موضوعاً ذا أهمية بالغة، خاصة نظراً لوجود فجوات كبيرة في البحوث السابقة حول هذا الموضوع المحدد. تتمثل أهمية هذا البحث في فهم عميق لكيفية تأثير تفاعل أفراد الفرق الأكاديمية على جودة وأداء المشاريع التي يقومون بها، والتي تشمل على سبيل المثال مشاريع البحث والتعليم والإدارة الأكاديمية. يعد كيفية تفاعل أفراد الفريق وتأثير ذلك على أداء المشاريع جزءاً أساسياً من إدارة المشاريع. إذا كانت الديناميكيات الإيجابية، فمن المرجح أن يكون الأداء أفضل، بينما إذا كانت الديناميكيات سلبية، فقد تؤثر سلباً على جودة العمل والنتائج المحققة. تختلف الديناميكيات الفريدة في الجامعات عن تلك في القطاعات الأخرى، نظراً لطبيعة العمل الأكاديمي والمهام المتعددة التي يتعين على الفريق الأكاديمي تنفيذها، مثل الأبحاث والتدريس والإدارة الأكاديمية. في بيئة التعليم العالي، تعد الفرق الأكاديمية أساسية لإنجاز الأهداف البحثية والتعليمية. تحقيق التناغم والفعالية داخل هذه الفرق يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء العام للكلية وتعزيز سمعتها. رغم أهمية دور الفرق الأكاديمية، إلا أن هناك قلة كبيرة في الدراسات التي تتناول بشكل محدد كيفية تأثير ديناميكيات هذه الفرق على أداء المشاريع الجامعية. هذه الفجوة تتطلب بحثاً مكثفاً لفهم التحديات والفرص المحتملة في هذا السياق الخاص. قد يعود ذلك إلى تعقيد البيئة الجامعية والصعوبات في تطبيق النماذج الفريدة للبحث. باختصار، يمثل بحث تأثير ديناميكيات الفريق على أداء المشاريع الجامعية تحدياً بحثياً مهماً

نظراً لقلّة الدراسات السابقة، ويتطلب استكمال البحوث لفهم أفضل لهذه العلاقات وتحديد كيفية التعامل مع التحديات المترتبة عليها.

مشكلة البحث تتمثل في فهم كيفية تأثير ديناميكيات الفريق على أداء المشاريع الجامعية، بما في ذلك تحديد العوامل التي تؤثر في تفاعلات الفريق وكيفية تلك التفاعلات تؤثر على جودة ونجاح المشاريع الأكاديمية.

أثر ديناميكيات الفريق على أداء المشاريع الجامعية ذو أهمية بالغة؛ حيث يساعد في تعزيز التفاعل والتعاون بين أعضاء الفريق، مما يحسن من جودة العمل الجماعي ويزيد من كفاءة تحقيق الأهداف الأكاديمية والبحثية. كما يساهم في تحسين إدارة المشاريع وتعزيز الابتكار والإبداع داخل البيئة الأكاديمية، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج متميزة ومستدامة في المؤسسات التعليمية.

## ١,٢. مشكلة الدراسة

وفي دراسات الديناميكيات الفريقية نظريات وتطبيقات غنية تسلط الضوء على كيفية تأثيرها على أداء المشاريع الجامعية. يُعتبر هذا المجال محورياً في البحوث الحديثة حيث يتم تحليل العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على تفاعلات الفرق وأدائها.

### ١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

- تأثير التنوع الثقافي والتعليمي في الفرق الجامعية: هناك حاجة لدراسة تأثير التنوع الثقافي والتعليمي بين أعضاء الفريق على ديناميكيات الفريق وأدائه. كيف يمكن أن يؤثر هذا التنوع على التفاعلات داخل الفريق وعلى النتائج النهائية للمشاريع الجامعية؟
- التحديات النفسية والاجتماعية في الفرق الجامعية: هناك حاجة إلى فهم عميق للتحديات النفسية والاجتماعية التي قد تواجه أعضاء الفرق الجامعية، مثل الصراعات الشخصية، والتوترات بين الأعضاء، وتأثيرات هذه العوامل على أداء المشروع
- الأساليب القيادية وأثرها على الفرق الجامعية: كيف يمكن لأساليب القيادة المختلفة أن تؤثر على ديناميكيات الفريق وعلى أدائه في المشاريع الجامعية؟ هل هناك أساليب معينة تعزز التعاون والإنتاجية داخل الفرق الجامعية بشكل أفضل؟
- التكنولوجيا وتأثيرها على التفاعلات داخل الفرق: في ظل التكنولوجيا المتقدمة، كيف يمكن استخدام الأدوات التقنية لتعزيز التواصل وتنسيق المهام داخل الفرق الجامعية؟ ما هي التحديات والفرص المتعلقة بهذه الأدوات في سياق الجامعات؟

- التأثيرات الاقتصادية والاجتماعية لديناميكيات الفريق في المشاريع الجامعية\*\*. كيف يمكن أن تؤثر ديناميكيات الفريق في المشاريع الجامعية على النتائج الاقتصادية والاجتماعية للمشاركين؟ هل هناك علاقة بين أداء الفرق الجامعية وتحسين الخدمات التعليمية والمجتمعية بشكل عام؟

تلك الفجوات النظرية تمثل فرصًا للبحث العميق وتطوير المعرفة في مجال ديناميكيات الفريق وأثرها على المشاريع الجامعية في كلية التجارة بجامعة البريمي. تعزز الدراسات المستقبلية في هذه المجالات فهمنا للتفاعلات البشرية داخل الفرق الأكاديمية وتساهم في تحسين أدائها ونتائجها النهائية

## ١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

- استراتيجيات إدارة المشاريع الجامعية: هل هناك استراتيجيات معينة يمكن أن تعزز تعاون أعضاء الفرق وتحسين أدائهم؟ مثل استخدام أدوات إدارة المشاريع أو التخطيط الاستراتيجي الفعال لتحقيق أهداف المشروع.
- تحسين التواصل والتفاعل بين أعضاء الفريق: كيف يمكن استخدام التكنولوجيا والمنصات الرقمية لتعزيز التواصل وتبادل المعرفة بين أعضاء الفرق الجامعية؟ ما هي الأدوات الفعالة التي يمكن استخدامها لتحقيق ذلك؟
- تحليل الصراعات وإدارتها داخل الفرق الجامعية: كيف يمكن للقادة والمشرفين داخل الجامعات التعامل مع الصراعات الشخصية والفرقية داخل الفرق؟ هل هناك أساليب محددة للوصول إلى حلول فعالة وبناءة لتحسين الأداء؟
- تحليل الأداء والتقييم الفعال: كيف يمكن تقييم أداء الفرق الجامعية بطريقة تعكس بشكل دقيق واقعية مدى تأثير ديناميكيات الفريق على النتائج النهائية للمشاريع؟ هل هناك أدوات أو مقاييس محددة يمكن استخدامها في هذا السياق؟
- التحديات الاجتماعية والثقافية في بيئات الفرق الجامعية: كيف تؤثر التحديات الاجتماعية والثقافية على تفاعلات الفرق الجامعية وعلى الأداء النهائي للمشاريع؟ هل هناك استراتيجيات محددة يمكن اتباعها للتغلب على هذه التحديات وتحقيق النجاح؟
- تلك الفجوات التطبيقية تمثل تحديات وفرصًا للبحث العميق والتحليل في مجال ديناميكيات الفريق وأثرها على المشاريع الجامعية في كلية التجارة بجامعة البريمي. تعزز الدراسات المستقبلية في هذه المجالات فهمنا لكيفية تحسين الأداء والتفاعلات الإيجابية داخل الفرق الأكاديمية وتساهم في تحسين نتائج المشاريع.

ما هو أثر ديناميكيات الفريق على أداء المشاريع الجامعية الجماعية في كلية التجارة بجامعة البريمي بمدينة البريمي؟

### ١,٣. أهمية الدراسة

دراسة أثر ديناميكيات الفريق على أداء المشاريع الجامعية الجماعية تعد أمرًا بالغ الأهمية وذلك لعدة أسباب حيوية تؤثر بشكل كبير على نجاح هذه المشاريع وتحقيق أهدافها بشكل فعال. أولاً وأهمًا، توفر دراسة هذا الأثر فهماً عميقاً لكيفية تفاعل الأفراد داخل الفريق وكيفية تأثير هذه الديناميكيات على الأداء النهائي للمشروع. يمكن لهذا الفهم أن يساعد في تحديد العوامل التي تعزز من كفاءة الفرق وتحسين إنتاجيتها، بما في ذلك تحسين الاتصال وتعزيز التفاعلات الإيجابية بين أعضاء الفريق.

ثانيًا، تساهم دراسة أثر ديناميكيات الفريق في تحليل كيفية تأثير العوامل النفسية والاجتماعية مثل الصراعات، والتنافسية، والتعاون في عملية صنع القرارات وتنفيذ المهام داخل الفريق. يمكن لهذا التحليل أن يساعد في تحديد الاستراتيجيات الأمثل لإدارة هذه العوامل وتحقيق أداء فعال ومستدام للمشروع.

ثالثًا، تعمل دراسة أثر ديناميكيات الفريق على رفع مستوى الوعي بأهمية القيادة الفعالة داخل الفرق الجامعية، حيث تسلط الضوء على كيفية تأثير أساليب القيادة على تحفيز الأعضاء وتعزيز إنتاجيتهم وإبداعهم في سياق المشاريع الجامعية.

بشكل عام، تبرز أهمية دراسة أثر ديناميكيات الفريق في تعزيز التفاهم والفهم لعمليات العمل الجماعي داخل الجامعات، وتحسين الأداء الجماعي والفردى للطلاب وأعضاء هيئة التدريس على حد سواء. توفر هذه الدراسات أساسًا قويًا لتطوير استراتيجيات جديدة وفعالة لإدارة المشاريع الجامعية وتحقيق النجاح فيها.

### ١,٣,١. على المستوى النظري:

دراسة أثر ديناميكيات الفريق على أداء المشاريع الجامعية الجماعية على المستوى النظري تمثل أساسًا أساسيًا لفهم عميق لعمليات التفاعلات الإنسانية داخل الفرق الأكاديمية. تعزز هذه الدراسات فهمنا لكيفية تأثير الديناميكيات الاجتماعية والنفسية على أداء الفرق ونتائج المشاريع التعليمية، وتسلط الضوء على عدة نقاط أساسية:

أولاً، تساهم دراسات المستوى النظري في تحليل العلاقات الداخلية بين أعضاء الفريق، مثل الاتصالات والتفاعلات وتبادل المعرفة. من خلال فهم هذه العلاقات، يمكن تحديد كيفية تأثير التواصل الفعال والتعاون المشترك على تحسين أداء المشاريع وتحقيق الأهداف المحددة.

ثانيًا، تسلط دراسات المستوى النظري الضوء على أهمية القيادة والإدارة الفعالة داخل الفرق الجامعية. يتمحور هذا الجانب حول كيفية تأثير أساليب القيادة المختلفة على تحفيز الأعضاء وتعزيز إبداعهم وإنتاجيتهم في سياق المشاريع الجامعية.

ثالثًا، تعمل دراسات المستوى النظري على تحليل العوامل النفسية والاجتماعية التي قد تؤثر على ديناميكيات الفريق، مثل الصراعات والتحديات الشخصية، وكيفية إدارتها بشكل فعال لتحسين أداء الفريق وتحقيق النتائج المرجوة.

بشكل عام، تمثل دراسة أثر ديناميكيات الفريق على المستوى النظري أساسًا حيويًا لتطوير نظريات جديدة والمساهمة في الأدبيات العلمية المتعلقة بإدارة المشاريع الجامعية. توفر هذه الدراسات الأدلة اللازمة لتحسين الممارسات والسياسات التعليمية في الجامعات، وتساعد في بناء مجتمع أكاديمي أكثر تعاونًا وإنتاجية.

## ١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

دراسة أثر ديناميكيات الفريق على أداء المشاريع الجامعية الجماعية على المستوى التطبيقي تعد أساسية لتحسين عمليات الإدارة والتنفيذ في البيئات الأكاديمية. تساهم هذه الدراسات في تحقيق عدة فوائد تطبيقية حيوية:

أولاً، تعزز دراسات المستوى التطبيقي فهماً لكيفية تنظيم وتنسيق الأنشطة داخل الفرق الجامعية، بما في ذلك التخطيط للمهام وتوزيع المسؤوليات. من خلال تحليل ديناميكيات الفريق، يمكن تحديد الأساليب الفعالة لتحقيق التنسيق الأمثل للجهود وتحسين جودة الإنتاج.

ثانياً، تساهم دراسات المستوى التطبيقي في تحليل أثر العوامل الاجتماعية والنفسية على أداء الفرق الجامعية، مثل التحديات الشخصية والصراعات الداخلية. يمكن لهذا التحليل أن يساعد في تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الصراعات وتحقيق التعاون والتكامل داخل الفريق.

ثالثاً، تعمل دراسات المستوى التطبيقي على تحليل كيفية استخدام التكنولوجيا والأدوات الرقمية لتعزيز تفاعلات الفريق وتحسين تواصلهم. يتيح هذا التحليل فرصاً لتحسين الاتصالات وتبادل المعرفة بين أعضاء الفريق بشكل أكثر فعالية.

بشكل عام، تمثل دراسة أثر ديناميكيات الفريق على المستوى التطبيقي منهجاً عملياً ومفيداً لتحسين الأداء الجماعي في المشاريع الجامعية. تساهم هذه الدراسات في تطوير إستراتيجيات جديدة ومبتكرة لإدارة المشاريع التعليمية بشكل أكثر كفاءة وفاعلية، مما يعزز من تحقيق الأهداف المحددة وتحسين جودة التعليم والبحث العلمي في الجامعات.

## ١,٤. أسئلة الدراسة

- ما هو أثر الثقافة التنظيمية على أداء المشاريع الجامعية لدى "جامعة البريمي"
- ما هو أثر القيادة الإستراتيجية على أداء المشاريع الجامعية لدى "جامعة البريمي"
- ما هو أثر التواصل على أداء المشاريع الجامعية لدى "جامعة البريمي"

## ١,٥ . أهداف الدراسة

الهدف العام: استكشاف العلاقة بين ديناميكيات الفريق على أداء المشاريع الجامعية لدى "جامعة البريمي"

الأهداف الفرعية:

- تحديد أثر نمط الثقافة التنظيمية على أداء المشاريع الجامعية لدى "جامعة البريمي"
- تحديد أثر نمط القيادة الإستراتيجية على أداء المشاريع الجامعية لدى "جامعة البريمي"
- تحديد أثر نمط التواصل على أداء المشاريع الجامعية لدى "جامعة البريمي"

## ١,٦ . فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية H1 :

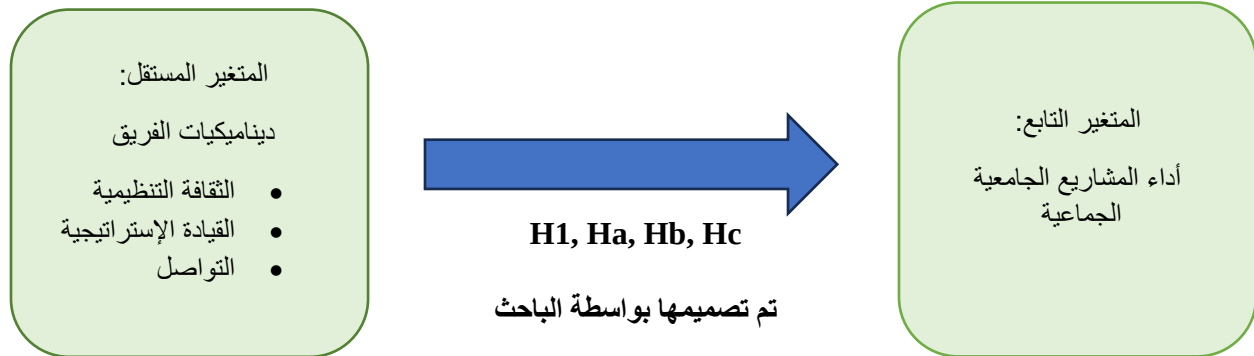
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لديناميكيات الفريق على أداء المشاريع الجامعية

الفرضية الفرعية الأولى Ha : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لنمط الثقافة التنظيمية على أداء المشاريع الجامعية

الفرضية الفرعية الثانية Hb : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لنمط القيادة الإستراتيجية على أداء المشاريع الجامعية

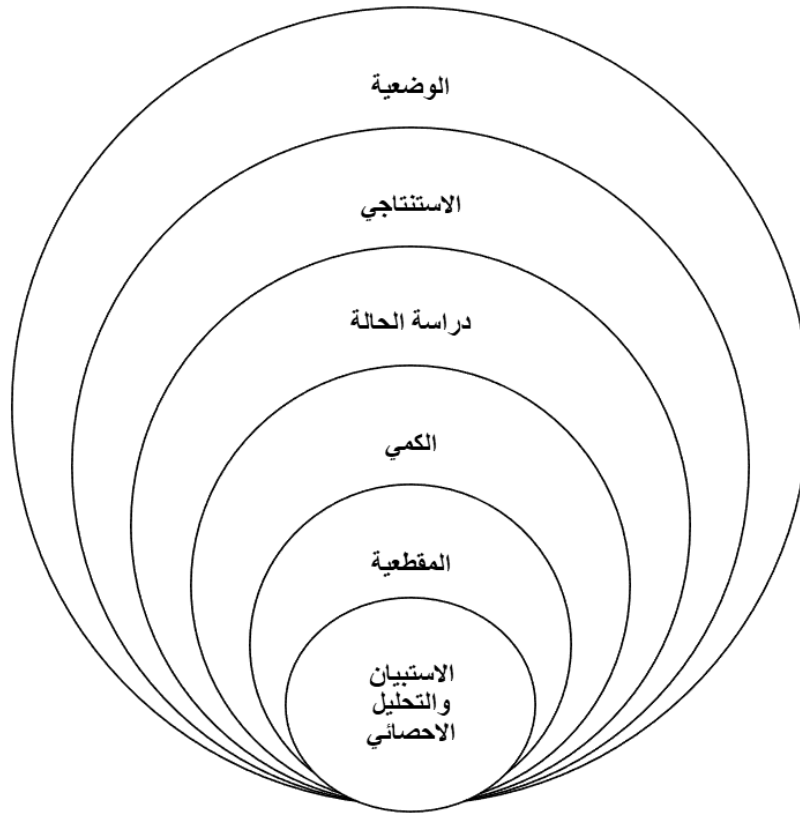
الفرضية الفرعية الثالثة Hc : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لنمط التواصل على أداء المشاريع الجامعية

## ١,٧. نموذج الدراسة



## ١,٨ . منهجية الدراسة

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



الشكل ٢: منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب

## ١,٩. الدراسة الميدانية

تهدف هذه الدراسة الميدانية إلى استكشاف تأثير ديناميكيات الفريق على أداء المشاريع الجماعية لدى طلاب كلية التجارة بجامعة البريمي. تهدف الدراسة إلى فهم كيفية تفاعل أعضاء الفرق داخل المشروع، وكيف تؤثر عوامل مثل التواصل، القيادة، توزيع المهام، والتعاون بين الأعضاء على نجاح أو فشل المشاريع الجماعية. تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات لتحسين أداء الفرق الطلابية بناءً على نتائج البحث.

تم إجراء هذه الدراسة الميدانية في كلية التجارة بجامعة البريمي، الواقعة في مدينة البريمي. تم اختيار هذه الكلية نظرًا لأهمية المشاريع الجماعية ضمن برامجها الأكاديمية، وكونها توفر بيئة متنوعة يمكن من خلالها دراسة تأثير ديناميكيات الفريق بشكل فعال. المدينة نفسها توفر سياقًا محليًا يعكس البيئة الأكاديمية والاجتماعية التي يعيش فيها الطلاب، مما يعزز من دقة النتائج وتطبيقاتها.

## ١,١٠. 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

## ٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

## ٢,١. المقدمة:

في سياق كلية التجارة بجامعة البريمي، تلعب ديناميكيات الفريق دورًا حاسمًا في أداء المشاريع الجماعية الجامعية. يُشير مصطلح "ديناميكيات الفريق" إلى التفاعلات بين أعضاء الفريق والتي تؤثر على كيفية عملهم معًا لتحقيق أهداف محددة. يمكن أن تكون هذه الديناميكيات إيجابية أو سلبية، وتعتمد على عوامل متعددة مثل القيادة، التواصل، توزيع الأدوار، وتحفيز الأعضاء.

### ١. التواصل الفعال

يعد التواصل الواضح والمفتوح بين أعضاء الفريق أساسًا لأداء ناجح. إذ يُساهم في تفادي سوء الفهم، وتوضيح المهام، وتوزيع الأدوار بشكل متساوٍ، مما يؤدي إلى تعزيز التعاون وتحقيق الأهداف بشكل أكثر كفاءة.

### ٢. توزيع الأدوار والمسؤوليات

يُعتبر توزيع الأدوار بشكل عادل ومتوازن بين أعضاء الفريق من العوامل المهمة التي تؤثر على أداء المشروع. يساعد ذلك على استغلال قدرات الأعضاء بشكل أمثل ويضمن أن كل عضو يساهم بأقصى إمكاناته.

### ٣. القيادة والتوجيه

وجود قائد فعال للفريق يمكن أن يعزز من ديناميكيات الفريق بشكل كبير. قائد الفريق يلعب دورًا في توجيه الأعضاء، وحل النزاعات، وتحفيز الفريق لتحقيق أفضل أداء. القيادة الضعيفة، من ناحية أخرى، يمكن أن تؤدي إلى الارتباك وقلة التنسيق.

### ٤. تحفيز الأعضاء

تحفيز أعضاء الفريق يلعب دورًا كبيرًا في تحسين أدائهم. الفرق التي تتمتع بأعضاء يشعرون بالتقدير والدعم تكون أكثر إبداعًا وإنتاجية. هذا يتطلب من الفريق تبني ثقافة تحفيزية تعزز من التزام الأعضاء تجاه المشروع.

### ٥. إدارة الصراعات

الصراعات داخل الفريق يمكن أن تكون هدامة إذا لم تُدار بشكل صحيح، لكنها قد تكون أيضًا فرصة لتعزيز التفاهم وتحسين الأداء إذا تم التعامل معها بفعالية. الفرق التي تعرف كيف تحل نزاعاتها بشكل بناء تكون قادرة على التقدم بشكل أكثر انسجامًا.

### ٦. الثقة المتبادلة

الثقة بين أعضاء الفريق هي ركيزة أساسية لديناميكيات إيجابية. الثقة تتيح للأعضاء التعبير عن آرائهم دون خوف من النقد السلبي وتسمح بمزيد من الانفتاح والتعاون.

في المجمل، يظهر أن ديناميكيات الفريق يمكن أن تكون عاملاً محددًا في نجاح أو فشل المشاريع الجماعية. الفرق التي تتمتع بديناميكيات إيجابية تكون أكثر قدرة على تحقيق أهدافها بشكل فعال وكفاء، بينما تلك التي تواجه تحديات في ديناميكيتها قد تعاني من تأخر في الإنجاز أو من جودة أقل في النتائج النهائية.

إجراء الدراسات السابقة حول أثر ديناميكيات الفريق على أداء المشاريع الجامعية الجماعية له أهمية كبيرة، ويمكن تلخيصها في النقاط التالية:

١. فهم العوامل المؤثرة على ديناميكيات الفريق  
توفر الدراسات السابقة معلومات حول العوامل التي تؤثر على ديناميكيات الفريق مثل القيادة، التواصل، توزيع الأدوار، وإدارة الصراعات. هذا الفهم يمكن أن يساعد في تحديد العناصر التي يجب التركيز عليها لتحسين أداء الفرق في المشاريع الجامعية.
٢. تحديد العلاقات بين ديناميكيات الفريق وأداء المشاريع  
تساهم الدراسات السابقة في كشف الروابط بين ديناميكيات الفريق وأداء المشاريع. على سبيل المثال، قد تكشف الأبحاث السابقة عن كيفية تأثير التواصل الفعال أو القيادة الجيدة على نتائج المشروع، مما يوجه البحث الجديد نحو استكشاف هذه الروابط بعمق أكبر.
٣. توفير إطار نظري للبحث  
تستند العديد من الدراسات السابقة إلى نظريات ونماذج مختلفة لدراسة ديناميكيات الفريق. هذه النظريات يمكن أن تكون بمثابة إطار نظري للبحث الجديد، مما يساعد الباحثين على بناء فرضياتهم واختيار منهجية مناسبة.
٤. تحديد الفجوات البحثية  
من خلال مراجعة الأدبيات الموجودة، يمكن للباحثين تحديد المجالات التي لم تُدرس بشكل كافٍ أو التي لا تزال بحاجة إلى استكشاف. هذا يساعد في صياغة أسئلة بحثية جديدة تساهم في سد هذه الفجوات، مما يضيف قيمة إلى المجال الأكاديمي.
٥. الاستفادة من المناهج والأساليب البحثية المستخدمة  
توفر الدراسات السابقة أمثلة على المناهج والأساليب التي تم استخدامها لدراسة ديناميكيات الفريق. هذا يساعد الباحثين في اختيار أو تعديل المناهج التي قد تكون أكثر فعالية في سياق مشاريع الجامعات الجماعية.
٦. تحسين فعالية التدخلات التربوية  
يمكن أن تساعد الدراسات السابقة في تطوير استراتيجيات أو تدخلات تربوية تهدف إلى تحسين ديناميكيات الفريق في المشاريع الجماعية. من خلال معرفة ما نجح وما لم ينجح في الأبحاث السابقة، يمكن للباحثين تقديم توصيات عملية لتحسين أداء الفرق الجامعية.
٧. تعزيز مصداقية البحث  
يعتمد البحث الجديد على الدراسات السابقة لدعم فرضياته وتفسير نتائجه. من خلال الرجوع إلى الأبحاث السابقة، يمكن للباحثين تعزيز مصداقية دراستهم وربط نتائجها بالمجال الأوسع من الأدبيات الأكاديمية.
٨. توجيه تصميم الدراسة الجديدة  
من خلال الاطلاع على نتائج الدراسات السابقة، يمكن للباحثين تحسين تصميم دراستهم الخاصة لضمان أنها تساهم بإضافة جديدة ومفيدة للمجال. هذا يشمل اختيار أدوات قياس ديناميكيات الفريق، تحديد عينات الدراسة، وتطوير بروتوكولات البحث.

## ٩. تحديد التحديات المتوقعة

يمكن أن تسلط الدراسات السابقة الضوء على التحديات التي قد تواجه الباحثين عند دراسة ديناميكيات الفريق، مثل مقاومة أعضاء الفريق للتغيير أو صعوبة قياس بعض الجوانب السلوكية. هذا يسمح للباحثين بالاستعداد بشكل أفضل لمواجهة هذه التحديات.

## ١٠. دعم نتائج البحث وتفسيرها

عند الانتهاء من البحث، تُستخدم الدراسات السابقة لتفسير النتائج وربطها بما توصلت إليه الأبحاث السابقة. هذا يساعد في تقديم تحليل شامل وموضوعي للنتائج، مع توضيح كيف يساهم البحث الجديد في تطوير الفهم الحالي لديناميكيات الفريق.

باختصار، تُعد الدراسات السابقة حول أثر ديناميكيات الفريق على أداء المشاريع الجامعية الجماعية جزءًا أساسيًا من أي بحث يهدف إلى تحسين فهم هذه الديناميكيات وتعزيز الأداء الجماعي في البيئات الأكاديمية.

ديناميكيات الفريق تشير إلى التفاعلات والعمليات التي تحدث بين أعضاء الفريق أثناء العمل معًا لتحقيق أهداف محددة. في سياق المشاريع الجامعية الجماعية، تلعب ديناميكيات الفريق دورًا حيويًا في تحديد مدى نجاح أو فشل المشروع. يتأثر أداء الفرق الجامعية بعدة عوامل مرتبطة بديناميكيات الفريق، منها:

## ١. التواصل

التواصل الفعال بين أعضاء الفريق يعتبر من أهم العوامل التي تؤثر على الأداء. الفرق التي تحافظ على خطوط اتصال مفتوحة وواضحة تميل إلى تحقيق نجاح أكبر، حيث يتيح التواصل الفعال توزيع المهام بشكل أفضل وتجنب سوء الفهم.

## ٢. توزيع الأدوار والمسؤوليات

توزيع الأدوار بشكل مناسب بناءً على مهارات وقدرات كل عضو يعزز من فعالية الفريق. عندما يكون كل عضو مسؤولاً عن مهام محددة تتوافق مع نقاط قوته، يزيد ذلك من الإنتاجية ويقلل من التداخل والارتباك.

## ٣. القيادة والتوجيه

وجود قائد فعال يمكن أن يكون له تأثير إيجابي كبير على ديناميكيات الفريق. القيادة القوية توفر التوجيه، وتحفز الأعضاء، وتساعد في حل النزاعات. على النقيض، القيادة الضعيفة يمكن أن تؤدي إلى فقدان التركيز وتدهور الأداء.

## ٤. إدارة الصراعات

الصراعات داخل الفريق قد تكون حتمية، ولكن كيفية إدارتها تحدد مدى تأثيرها على الأداء. الفرق التي تستطيع حل النزاعات بطريقة بناءة تتمتع بفرص أفضل للتعلم من التحديات وتعزيز التعاون بين الأعضاء.

## ٥. الثقة والتماسك

الثقة المتبادلة بين أعضاء الفريق تعزز من التماسك الجماعي، وهو عامل أساسي لتحقيق الأداء الجيد. الفرق التي تتمتع بدرجة عالية من الثقة تكون أكثر قدرة على العمل بشكل متكامل ومواجهة التحديات بروح إيجابية.

## ٦. تحفيز الأعضاء

التحفيز سواء كان داخلياً أو خارجياً يلعب دوراً كبيراً في رفع مستوى الأداء. الأعضاء الذين يشعرون بالتقدير ويجدون معنى فيما يقومون به يظهرون التزاماً أكبر بالمشروع ويساهمون بشكل فعال في تحقيق الأهداف.

## ٧. الإبداع والابتكار

الفرق التي تشجع على التفكير الإبداعي والابتكار تكون قادرة على تقديم حلول جديدة ومميزة للتحديات التي تواجهها. ديناميكيات الفريق التي تدعم تبادل الأفكار والنقاشات البناءة تساعد في تطوير مشاريع ذات جودة عالية.

## ٨. التقييم المستمر والتكيف

القدرة على تقييم أداء الفريق بشكل مستمر والتكيف مع المتغيرات تعد من علامات الفرق الناجحة. الفرق التي تستجيب بسرعة للتغذية الراجعة وتعديل استراتيجياتها بناءً على التحديات والفرص التي تواجهها تحقق أداءً أفضل.

الخلاصة تؤثر ديناميكيات الفريق بشكل كبير على أداء المشاريع الجامعية الجماعية. الفرق التي تتمتع بتواصل جيد، توزيع عادل للأدوار، قيادة فعالة، وإدارة جيدة للصراعات تكون أكثر عرضة للنجاح وتحقيق نتائج متميزة. على العكس، إذا كانت ديناميكيات الفريق سلبية، فإن ذلك يمكن أن يؤدي إلى تعثر المشروع وانخفاض جودة النتائج. لذا، فهم ديناميكيات الفريق وإدارتها بشكل فعال هو مفتاح لنجاح المشاريع الجماعية في البيئة الجامعية.

## ٢,٢. ديناميكيات الفريق

ديناميكية فريق العمل : ديناميكية المجموعة : (Group Dynamics) مجموعة التفاعلات السلوكية والنفسية التي تحدث داخل مجموعة العمل أو بين مجموعات العمل فهي تعكس المواقف وأنماط السلوك في مجموعات العمل وطبيعة تركيباتها، كما تشتمل على قوانين وقواعد بناء مجموعات العمل وتطورها، ونوع العلاقات المتبادلة بين الأفراد والجماعات الأخرى، وهناك قوى غيبية تعمل على فريق عملك، وهذه القوى طبيعية وتسمى بـ "ديناميكية الفريق" والتي يكون لها أكبر الأثر على السلوك والكيفية التي يتعامل بها فريق العمل، رضا السيد (٢٠٢٣).

إن مفهوم الديناميكية يرتبط بمفهوم الجهد ومفهوم الجهد ينحدر من أصل اجتماعي للنشاط اليومي البشري. ويتم التمييز في الديناميكية من الناحية الإجرائية بين نوعين من الجهود : الجهود الداخلية و الجهود الخارجية ، ويؤدي تطبيق المبدأ الساسي للديناميكية إلى دراسة مفهوم التوازن وتحليل قاعدة الفعل ورد الفعل، نوري & فتحية (٢٠٢٠)

ديناميكية الجماعة تعين "مجموعة القوى والعوامل الاجتماعية والسيكولوجية التي تؤثر في العلاقات والتفاعلات داخل الجماعة ، وبالتالي جند بأن ديناميكيات الجماعة في المنظمة ترتبط بمجموعة من المثيرات والاستجابات التي تحدث داخل الجماعة وتفاعل هذه الاستجابات والمثيرات مع بعضها البعض في المواقف المختلفة التي تمر فيها الجماعة.

ويمكن تقسيم هذه القوى إلى قسمين أساسيين هما: قسم إيجابي يعمل على تماسك الجماعة وأعضائها وتنظيم العلاقات الاجتماعية فيها تنظيماً يتفق مع حاجاتها وأهدافها، وقسم سلبي يعمل على تفكك الجماعة والصراع والتوتر في العلاقات بين الجماعة حتى تصاب بالتفكك، شطي أمينة (٢٠١٣-٢٠١٤) ويرتبط ميدان ديناميكيات الجماعة باسم " ليفين K , Lewin " ويطلق ليفين لفظ ديناميكيات الجماعة Group Dynamics على التحليل النظري والدراسة التجريبية لمشكلات الحياة الاجتماعية ( المتغيرة أو الديناميكية ، و تتكون ديناميكية الجماعة من مجموعة من الأساليب الأساسية مثل: الجماعة التي تخضع لسلطة المشرف ، العلاج الجماعي لمشاكل العمل ، ينظر لديناميكية الجماعة من خلال الطبيعة الداخلية للجماعة من حيث:

تكوينها ، هيكلها، عملياتها ، كيفية التأثير في أعضائها وأعضاء الجماعات الأخرى . وتركز دراسة ديناميكيات الجماعة على ما يلي :

تركيب وظيفة الجماعة ، خاصة الوظائف النفسية للجماعات الصغيرة ، مع الاهتمام بنمط التغير في التوافق بين الجماعات والتوتر والصراع والتماسك، التغير في العلاقات بين الجماعة و أخرى. وأجريت عدة أبحاث في مجال ديناميكية الجماعة ذات تأثير على سلوك التنظيم والإدارة ككل خاصة تلك المرتبطة بحركات الجماعة بالأداء داخل التنظيم ومن أمثلة ذلك دراسات "هاوثورن" ودراسات " كوتشي" وفرنش على التغلب على مقاومة التغير " ودراسات تريست وبامقورت على عمال المناجم في بريطانيا " ، ودراسات وايت على عمال المطاعم " ، محمد صالح الحناوي ، محمد سعيد سلطان (١٩٩٧) وتظهر لنا الدراسة التي قام بها "التون مايو E.mayo " وكذلك "كرث لون k.lewin" في الثلاثينات من القرن الماضي أن دراسة حركات الجماعة تشير إلى دراسة القوى المؤثرة داخل الجماعة ، وأن العاملين يميلون إلى تكوين جماعات اجتماعية groups social تؤثر على معنويات العاملين morale وعلى إنتاجيتهم بحيث أن " ديناميكية الجماعة تستعمل لوصف الجماعة وكيفية تنظيمها والطريقة التي تم إدارتها أي عمل هذه الجماعة وتنفيذه ، كما أنها تتكون من مجموع أساليب مختلفة أساسية مثل القيادة و الأدوار ، فالتركيز ينصب في ديناميكية الجماعة على الطبيعة الداخلية للجماعة وكيفية تكوينها وهيكلتها وعملياتها وكيفية تأثيرها في أعضاء الجماعات الأخرى وفي النظم كذلك ، محمد صالح الحناوي ، محمد سعيد سلطان (١٩٩٧) .

وقد أكد التون مايو بكل وضوح في تجاربه في هاوثورن أن تعاون عدد كبير من الأفراد الموجودين في مكان معين يمكن أن تخلق بينهم علاقات اجتماعية قوية غير مقصودة أو معتمدة وأن هذه العلاقات يمكن أن تكون من القوة بحيث تمثل لهم حافزا اجتماعيا لبذل الجهد كما أن للجماعات وظائف تقوم بها تتمثل في :

- ١- " الوظيفة المتميزة للجماعة ، ترتبط بشكلها ارتباطا وثيقا.
- ٢- إشباع الفرد بحاجاته من خلال هذه الجماعات
- ٣- ضبط وتوجيه أفرادها.
- ٤- توفر لكل فرد بداخلها دور يؤديه.
- ٥- المعايير المشتركة التي تتحكم في سلوك الأفراد.
- ٦- إمكانية تداخل هذه الأدوار مع بعضها البعض.
- ٧- إيجاد للجماعة هدف وفلسفة معينة" مجدي أحمد عبدالله (٢٠٠٥)

- كما أن دونالي وزملائه توصلت دراساتهم من خلال نتائج أبحاثهم في هذا الشأن إلى ما يلي:
- ١- الجماعات موجودة بصورة قاطعة في التنظيمات
  - ٢- تؤثر الجماعات في إدراك العاملين وإتجاهاتهم
  - ٣- تؤثر الجماعات في إنتاجية العاملين في التنظيم.
  - ٤- تساعد الجماعات الفرد على إشباع حاجاته الناقصة والغير تامة.
  - ٥- تسهل الجماعات عملية الاتصال بينها وبين الأفراد والتنظيم من جهة " جيمس دونالي (١٩٧١)

## ٢,٣. أداء المشاريع الجامعية

ترتبط فاعلية أي مشروع بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه باعتباره العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المتاحة وتعتمد الإدارة عليه في تعظيم النتائج، سيتم التطرق خلال هذا المطلب إلى مفهوم الأداء وقياسه وأهميته وتحديد عناصر الأداء وكذلك المحددات وطريقة تحسينه، بهدف التعرف على واقع المستوى العام لأداء العاملين في المنظمات، وترشيد استخدام الموارد المادية والبشرية المتاحة، وقد يصعب ترشيد استخدام العنصر البشري لدرجة تزيد من صعوبة قدرة الإدارة على ترشيد استخدام هذا العنصر، وهو الأمر الذي

جعل المشكلة الرئيسية التي تواجه الإدارة في أي مؤسسة هي التعرف على المتغيرات المحددة لهذا العنصر، والتي تنعكس على سلوك هؤلاء الأفراد الذين يمثلون قدرة العمل في المنظمة. نظراً لأهمية الأداء في المنظمات باعتباره المعيار الذي يحدد مدى تحقيق أهدافها، سيتم التعرف على مفهومه وعلى أهم مؤشرات الدالة عليه، والبحث في أهم المفاهيم المتعلقة به والمرتبطة أو حتى المشابهة، والتطرق المحددات التي من خلالها يمكن إثبات أن الأداء جيد أو متوسط أو متدن، أو أنه غير فعال، ومعرفة أهم أساليب قياسه في المنظمات، وكما هو معلوم فإن رواد الفكر الإداري قدموا نظريات متعددة ساهموا من خلالها في تحديد أهم معايير نجاحه المؤسسات في تحقيق أهدافها

أن التقييم في البداية، كانت نظريات تقييم المشاريع تعتمد على مجموعة من الأساليب على أساس الإنجازات العلمية والصلاحية والدقة والموثوقية، فكانت تعتقد الكثير من المنظمات أن عملية التقييم لا فائدة منها وتولد كمية كبيرة من النتائج الغير مفيدة، وكانت تعتبر هو عبارة عن إثباتات تبين مدى نجاح المشروع أو مدى فشله ويعتقد آخرون أنه للقيام بعملية التقييم فانه لا بد من معرفة الكثير من المصطلحات المنطقة بالتقييم وفهمها جيداً ذلك كون أن عملية التقييم تعتبر معقدة كونها تحدد في وقت معين وطريقة محددة ، المفلح وأبو حسين (٢٠١٩)

يعتبر التقييم عملية لقياس مدى منهجية وملاءمة وموضوعية ومدى نجاح المشروع المنجز، فيعتبر مرشداً لمتخذي القرارات ومديري المشاريع عما إذا كان ما تم تنفيذه وإنجازه من المشروع متفق مع ما هو مخطط له وضمن الوقت والتكلفة المحددتين سابقاً، وتجري عملية التقييم بالعادة بغية تجميع مجموعة من المعلومات

التي تفيد متخذي القرار في اتخاذ القرار الصحيح، لتنفيذ مشاريع مستقبلية. وتهدف عملية تقييم الأداء للمشاريع بشكل عام الى تحديد مدى كفاءة أي مشروع وفاعليته وملاءمته واستدامته وهناك عدة أهداف معينة لتقييم أداء المشاريع يمكن إجمالها بالنقاط التالية:

- التحقق من جودة الأداء
- إتاحة عملية التعلم الجماعي.
- تحديد أي الاستراتيجيات الناجحة بهدف التوسع فيها وتكرار اعتمادها.
- تحديد الاستراتيجيات الغير ناجحة وتعديلها.
- إتاحة المجال للجهات المعنية بطرح مخرجات المشروع وجودته. (Ramani and Sruthi (2016)

كما يقسم التقييم بناء على المراحل التي يجرى فيها تقييم المشروع الى تقييم قبلي، تقييم متزامن، تقييم بعدي ولا تعتبر هذه التقييمات كل منها بديل للآخر بل هي مكملة لبعضها البعض ومن الممكن ان تستخدم الشركات أحد هذه التقييمات أو جميعها صب حاجتها

## ٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

### تحليل العلاقة:

#### ١- أنماط الاتصال

- الاتصال الفعال: يساهم في تبادل الأفكار، فهم المهام، وحل المشكلات بشكل سريع وفعال.
- الاتصال غير الفعال: يؤدي إلى سوء الفهم، التأخير في اتخاذ القرارات، وتدهور الأداء.
- أنماط الاتصال السائدة: (مثال: الاتصال اللفظي، غير اللفظي، الكتابي) تؤثر على كيفية تفاعل أعضاء الفريق.

#### ٢- أساليب حل المشكلات:

- أسلوب حل المشكلات: (مثال: العصف الذهني، التحليل المنطقي) يؤثر على جودة الحلول التي يتم التوصل إليها.
- قدرة الفريق على التكيف: مع التحديات الجديدة والمتغيرات غير المتوقعة.

#### ٣- التعاون:

- مستوى التعاون: بين أعضاء الفريق يؤثر على مدى التكامل والانسجام في العمل.
- توزيع الأدوار والمسؤوليات: بشكل عادل وفعال يساهم في زيادة الإنتاجية.

#### ٤- الصراعات:

- أنواع الصراعات: (مثال: صراعات حول المهام، الشخصيات، الموارد) تؤثر على جو العمل وفعالية الفريق.
- إدارة الصراعات: بطرق بناءة تساهم في حل المشكلات وتعزيز العلاقات.

#### ٥- الفجوات:

- الفجوات في المعرفة والمهارات: بين أعضاء الفريق قد تؤثر على أداء المهام.
- الفجوات في التواصل: قد تؤدي إلى سوء الفهم وعدم التنسيق.
- الفجوات في الأهداف: قد تؤدي إلى اختلاف في الأولويات وتشتت الجهود.

### تأثير ديناميكيات الفريق على أداء المشروع:

#### ١- الإيجابية:

- زيادة الإنتاجية والإبداع.
- تحسين جودة العمل.
- تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام بالمشروع.
- بناء علاقات قوية بين أعضاء الفريق.

#### ٢- السلبية

- انخفاض الإنتاجية والجودة.
- زيادة التوتر والصراعات.
- تأخير في إنجاز المشروع.
- فشل المشروع.

## تحسين ديناميكيات الفريق

- بناء الثقة: من خلال التواصل المفتوح والصادق، والاحترام المتبادل للأدوار والمسؤوليات:\*\*
- بوضوح ومرونة.
- تطوير مهارات الاتصال: الفعالة وحل المشكلات.
- إدارة الصراعات: بطرق بناءة.
- توفير بيئة عمل داعمة: تشجع على التعاون والإبداع.

## ٢,٥. الخاتمة

يتضح جلياً أن ديناميكيات الفريق تلعب دوراً حاسماً في تحديد نجاح أو فشل المشاريع الجامعية الجماعية في كلية التجارة بجامعة البريمي. فالتفاعلات المعقدة بين أعضاء الفريق، بما في ذلك أنماط الاتصال، وأساليب حل المشكلات، والتعاون، والصراعات، تؤثر بشكل مباشر على أداء الفريق وإنجازه للمشروع. إن بيئة كلية التجارة بجامعة البريمي، والتي تشجع على العمل الجماعي والتفاعل بين الطلاب، تجعل من دراسة ديناميكيات الفريق أمراً بالغ الأهمية. فمن خلال فهم هذه الديناميكيات، يمكن للطلاب والمعلمين اتخاذ خطوات لتحسين أداء الفرق وتجاوز التحديات التي قد تواجههم.

وفي الختام، يمكن استخلاص النقاط التالية:

- الأداء الفردي هو جزء من الأداء الجماعي: يجب على كل فرد في الفريق أن يساهم بفعالية لتحقيق الأهداف المشتركة.
- التواصل هو أساس العمل الجماعي: يجب على أعضاء الفريق أن يتواصلوا بوضوح وشفافية لبناء الثقة وحل المشكلات.
- التعاون هو مفتاح النجاح: يجب على أعضاء الفريق أن يعملوا معاً كفريق واحد لتحقيق الأهداف المشتركة.
- إدارة الصراعات هي مهارة ضرورية: يجب على الفريق أن يكون قادراً على التعامل مع الصراعات بطريقة بناءة.
- الدعم المؤسسي هو عامل مساعد: يجب على الكلية أن توفر الدعم اللازم للفرق لضمان نجاح مشاريعها.
- توصيات:
- تنظيم ورش عمل تدريبية: لتطوير مهارات العمل الجماعي لدى الطلاب.
- توفير أدوات وتقنيات: لدعم العمل الجماعي مثل منصات التعاون عبر الإنترنت.
- تشجيع التنوع في تشكيل الفرق: لضمان وجود وجهات نظر مختلفة.
- تقييم أداء الفرق بشكل دوري: لتحديد نقاط القوة والضعف واتخاذ الإجراءات اللازمة.
- تكريم الفرق المتميزة: لتشجيع الآخرين على بذل المزيد من الجهد.

ختامًا، يمكن القول إن ديناميكيات الفريق هي مفتاح النجاح في المشاريع الجامعية الجماعية. ومن خلال الاستثمار في بناء فرق قوية ومتماسكة، يمكن لطلاب كلية التجارة بجامعة البريمي تحقيق نتائج متميزة في مشاريعهم.

## قائمة المراجع

١. عبده (١٤٣٠-١٤٣١هـ). فرق العمل وأثرها على الإنتاجية في قطاع التعليم الجامعي النسائي. أم الخير بنت إبراهيم أحمد عبده  
[https://www.kau.edu.sa/Files/237/Researches/64536\\_35689.pdf](https://www.kau.edu.sa/Files/237/Researches/64536_35689.pdf)
٢. السيد محمد سليمان، ر. (٢٠٢٣). أثر تقبل التنوع الثقافي في الشركات متعددة الجنسيات والثقافات علي ديناميكية فريق العمل والاداء الابداعي الفعال. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٤ (٢)، ٧٠-١١٦ .  
[https://journals.ekb.eg/article\\_304105\\_7161c3d696501f6761c9ef0a57a60cb9.pdf](https://journals.ekb.eg/article_304105_7161c3d696501f6761c9ef0a57a60cb9.pdf)
٣. عبد الرازق، م. م.، ماجدة مصطفى، الحسين، & منال أحمد عبد العزيز. (٢٠١٩). سُبُلُ تَحْسِينِ مُسْتَوَى إِدَارَةِ فِرْقِ الْعَمَلِ لَدَى قَائِدَاتِ الْمَدَارِسِ الْإِبْتِدَائِيَّةِ الْحُكُومِيَّةِ بِمَدِينَةِ الرِّيَاضِ WAYS OF IMPROVING THE LEVEL OF TEAMWORK-MANAGEMENT FOR LEADERS OF GOVERNMENT PRIMARY SCHOOLS IN RIYADH CITY. مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، ٣٨ (٣٨٤ ج٣)، ١١٤٨-١١٩٩ .  
[https://jsrep.journals.ekb.eg/article\\_95911\\_89952104df153da8f9c8666522637dbe.pdf](https://jsrep.journals.ekb.eg/article_95911_89952104df153da8f9c8666522637dbe.pdf)
٤. أشريفة، ن.، & الخليل، ع. (٢٠٢١). إدارة فرق العمل .  
[https://pedia.svuonline.org/pluginfile.php/3165/mod\\_resource/content/10/%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9%20%D9%81%D8%B1%D9%82%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20.pdf](https://pedia.svuonline.org/pluginfile.php/3165/mod_resource/content/10/%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9%20%D9%81%D8%B1%D9%82%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20.pdf)
٥. ديناميكية الجماعة ودورها في بناء الثقافة التنظيمية من جانب الاتصال داخل المؤسسة  
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/123833>
٦. شطي أمينة، سنة ٢٠١٣-٢٠١٤ ، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بديناميكية جماعة العمل دراسة مسحية على عمال ثانوية عمران العابد ببلدية سيدي عمران ولاية الوادي ، مذكرة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع التنظيم ، قسم العلوم الاجتماعية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر.

٧. محمد صالح الحناوي ، محمد سعيد سلطان، سنة (١٩٩٧) السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية للطبع والنشر والإشهار والتوزيع ، مصر .
٨. مجدي أحمد عبدالله سنة (٢٠٠٥) السلوك الاجتماعي وديناميكيته ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر .
٩. james dommelly,1971, and the fundamentals of management , business publication , ins, Austin tex .
١٠. المفلح منال زيد، وأبو حسين، الحارث محمد موسى (٢٠١٩)، أثر استراتيجيات الريادة على أداء المشاريع في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
١١. <https://www.uob.edu.om/ar/about>