

تأثير مهارات التواصل لدى مدير المشروع على انتاجية فريق العمل في شركة صدارة للكيميائيات في الجبيل

اسم الطالب
سعود خليل الجيعان

مشروع تخرج - 2
كلية الادارة - جامعة ميدأوشن

اشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس - كلية الادارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث – 2024

جدول المحتويات

مقدمة.....	8
مشكلة البحث.....	9
الفجوات النظرية.....	9
الفجوات العملية.....	9
اهمية البحث.....	10
أسئلة البحث.....	10
سؤال البحث الرئيسي.....	10
أسئلة البحث الفرعية.....	10
أهداف البحث.....	11
الهدف الأول.....	11
الهدف الثاني.....	12
الهدف الثالث.....	12
الهدف الرابع.....	13
الهدف الخامس.....	13
فرضيات البحث.....	14
H1الفرضية الرئيسية:.....	14
Ha: الفرضية الفرعية الأولى.....	14
Hb: الفرضية الفرعية الثانية.....	15
Hc: الفرضية الفرعية الثالثة.....	15
Hd: الفرضية الفرعية الرابعة.....	15
He: الفرضية الفرعية الخامسة.....	16
نموذج البحث.....	16
المتغير المستقل.....	17
المتغير التابع.....	17
الدراسة الميدانية.....	20
مكان تطبيق البحث.....	20
الصناعة أو المنظمة أو القطاع المختار.....	20
خصائص قطاع تكنولوجيا المعلومات.....	20
متغيرات البحث.....	21
المنهجية.....	21
النتائج المتوقعة.....	21

منهجية البحث	22
فلسفة البحث	22
منهج البحث	22
استراتيجية البحث	23
نوع البحث	24
الأفق الزمني	24
طرق جمع وتحليل البيانات	25
التفسيرات والدوافع لكل اختيار	26
.....	27
هيكل المشروع المقترح	27
مقدمة الإطار النظري	29
نظرة عامة عن أهمية البحث العلمي :	30
إجراء الدراسات السابقة حول تأثير مهارات التواصل له أهمية كبيرة للأسباب التالية:	31
نظرة عامة عن متغيرات البحث:	32
1. المتغير المستقل:	32
2. المتغير التابع:	32
3. المتغير المعدل:	33
4. المتغير الضابط:	33
5. المتغير الدخيل:	33
المتغير المستقل	33
المتغير التابع	34
المتغير المعدل	35
المتغير الضابط:	36
المتغير الدخيل:	36
العلاقة بين متغيرات البحث:	37
الأنماط	38
الصراعات:	38
الفجوات:	38
الخاتمة	38
الخلاصة:	38
آثار البحث المستقبلية:	39
المساهمات الإجمالية في هذا المجال:	39
1. فهم وإيجاد التوجيه الصحيح:	39

2. تشجيع التواصل الفعال في الفريق	39
3. بناء الثقة وتعزيز الروح الجماعية:	39
4. توضيح الأهداف وتوجيه الجهود:	40
الفصل الثالث : منهجية الدراسة	41
.....المقدمة :	42
..... المتغيرات الإجرائية لمتغيرات الدراسة :	42
.....مهارات التواصل (متغير مستقل) :	42
..... إنتاجية فريق العمل (متغير تابع) :	43
..... تصميم البحث :	43
.....مجتمع البحث و طرق و تقنيات اخذ العينات :	44
.....مجتمع الدراسة :	45
..... عينة الدراسة :	45
..... طرق أخذ العينة :	45
.....المتغير المستقل (مهارات التواصل) :	45
.....المتغير التابع (إنتاجية فريق العمل) :	46
..... حجم العينة :	47
..... أنواع البيانات :	48
..... طرق و إجراءات تحليل البيانات :	48
.....الاعتبارات الأخلاقية :	48
.....الخاتمة :	49
.....الفصل الرابع :	50
..... التحليل الاحصائي و مناقشة النتائج	50
..... التمهيد:-	51
.....توصيف عينة الدراسة:-	51
.....قياس ثبات وصدق أدوات البحث	56
.....صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:	56
.....ثبات أداة الدراسة:	58
.....التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:	60
.....معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:	63
.....نتائج اختبار صحة فرضيات الدراسة:	66
.....الخاتمة:	71
.....المراجع	72
.....الملاحق	74

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج البحث	18
2	رسم توضيحي لأنواع المتغيرات في البحث العلمي	32
3	رسم توضيحي بين الفرق بين المتغير المستقل و المتغير التابع	33
4	المتغير التابع	35
5	نموذج البصل البحثي	44
6	رسم بياني يوضح تصنيف العينة وفقا للنوع	53
7	تصنيف العينة وفقا لسنوات للخبرة	54
8	رسم بياني يوضح تصنيف العينة وفقا للمؤهل	55
9	نتائج الفرضية الرئيسية	69
10	نتائج الفرضية الفرعية	71

جدول الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
45	مجتمع البحث و العينة	1
46	للمتغير المستقل	2
47	للمتغير التابع	3
47	حجم العينة	4
52	توصيف عينة الدراسة	5
53	تصنيف العينة للنوع	6
54	تصنيف العينة وفقا لسنوات للخبرة	7
55	تصنيف العينة وفقا للمؤهل	8
57	مقياس الصدق	9
59	ثبات الدراسة	10
60	مقياس ليكرث خماسي	11
61	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة	12
62	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة	13

14	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة	64
15	الفرضية الرئيسية	68
16	الفرضية الفرعية	70

مقدمة

تلعب مهارات الاتصال الفعال دورًا مهمًا في نجاح المشروع لأنها تساهم بشكل كبير في إنتاجية مجموعة العمل. تعتبر مهارات الاتصال الفعال من أهم المهارات التي يجب أن يتمتع بها مدير المشروع. من خلال التواصل الجيد مع أعضاء الفريق، يمكن لمديري المشاريع تحفيز أعضاء الفريق على العمل الجاد والإنتاجي، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المشروع بنجاح. أظهرت العديد من الدراسات أن مهارات التواصل الفعال لدى مدير المشروع لها تأثير كبير على إنتاجية فريق العمل.

دراسة أجراها معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا (MIT):

وجدت الدراسة أن الفرق التي لديها مديرون يتمتعون بمهارات تواصل قوية كانت أكثر إنتاجية بنسبة 25٪ من الفرق التي لديها مديرون بمهارات تواصل ضعيفة.

دراسة أجرتها جامعة كاليفورنيا، بيركلي:

وجدت الدراسة أن المديرين الذين يتمتعون بمهارات تواصل قوية كانوا أكثر قدرة على حل النزاعات وتحفيز أعضاء الفريق.

دراسة أجرتها جامعة ميشيغان:

وجدت الدراسة أن المديرين الذين يتمتعون بمهارات تواصل قوية كانوا أكثر قدرة على بناء علاقات قوية مع أعضاء الفريق، مما أدى إلى زيادة الرضا الوظيفي وانخفاض معدلات دوران الموظفين. يعرف العمل الجماعي في إطار فرق العمل بأنه "عمل مترابط يقوم به مجموعة من الأشخاص، بحيث يقلص كل فرد من اهتماماته وآراءه الشخصية من أجل وحدة وكفاءة الجماعة" وهذا لا يعني عدم أهمية الفرد حيث أن كفاءة وفعالية الفريق لا تنطوي على الطموحات الشخصية، فإن أكفأ فرق العمل هو الفريق الذي يوجه فيه أفراد مساهماتهم ومجهوداتهم وعملهم من أجل هدف مشترك. يتفق رجال الدين والسياسيون -الناجحون- وكذلك الفنانون والرياضيون على أن أي عمل ناجح لا يمكن يتم بشكل فردي فكل الأعمال يجب إنجازها بشكل جماعي وبروح الفريق، فالسياسة والرياضة والفنون والعلوم وكافة مناحي الحياة تحقق نجاحات أكبر إذا ما تم تأديتها بروح الفريق. ويهدف هذا البحث إلى التأكيد على أهمية العمل الجماعي في إطار فرق العمل وأفضليته في رفع شأن الأمة لتحقيق أسمى الغايات. وفي هذا الإطار نتناول بإيجاز أفضلية العمل الجماعي في الدين والسياسة والتعليم والإدارة، كمجموعة من المناحي دون إغفال للمناحي الأخرى مثل العلوم والفنون والرياضة ... الخ. وقد أشارت نتائج البحث إلى أهمية العمل الجماعي في كافة مناحي الحياة، ومن ثم يجب التأكيد على تشكيل وتنمية ثقافة فرق عمل - وليس لجان ولجان منبثقة- لأداء مهام محددة في إطار الأهداف والغايات المرجوة لتحقيق التميز. يجب التعامل مع فرق العمل على أنها أداة تساعد الإدارة على تحقيق أهدافها، كما أنها مفهوم هندسي واجب لتحقيق التحسين والتطوير، لنكون معاً أفضل. على الرغم من وجود ثروة من الأبحاث التي توضح تأثير مهارات الاتصال لمديري المشاريع على إنتاجية الفريق، إلا أن هناك ثغرات في هذا المجال البحثي تتطلب المزيد من البحث. ويمكن تطوير برامج تدريبية أكثر فعالية لمساعدة مديري المشاريع على تحسين مهاراتهم في هذا المجال. تعتبر دراسة تأثير مهارات الاتصال لدى مديري المشاريع على إنتاجية فريق العمل مسألة معقدة ومتعددة الأوجه. وتشمل المشاكل الرئيسية في هذا المجال من البحث عدم التنوع في عينات الدراسة، والتركيز على جوانب محددة من الاتصال، وصعوبة قياس مهارات الاتصال، وعدم وجود تعريف موحد لمهارات

الاتصال الفعال، وعدم وجود خطوط طولية وتشمل هذه الافتقار إلى البحوث، والفشل في النظر في تأثير العوامل الخارجية، وصعوبة عزل تأثير مهارات الاتصال. إن دراسة تأثير مهارات الاتصال لمديري المشاريع على إنتاجية فريق العمل أمر مهم لعدة أسباب. تحسين أداء الفريق، وتحسين رضا الموظفين، وتحسين الصورة التنظيمية، وحل المشكلات، وتنمية المهارات القيادية. تعتبر دراسة تأثير مهارات الاتصال لدى مديري المشاريع على إنتاجية فريق العمل من أهم المجالات البحثية في مجال إدارة المشاريع. ومن خلال فهم كيفية تأثير هذه المهارات على أداء الفريق، يمكنك تطوير برامج تدريبية أكثر فعالية لمساعدة مديري المشاريع على تحسين مهاراتهم في هذا المجال. وهذا يزيد من كفاءة المنظمة بأكملها ويمكنها من تحقيق أهدافها.

مشكلة البحث

تعتبر دراسة تأثير مهارات الاتصال لدى مديري المشاريع على إنتاجية فريق العمل مسألة معقدة ومتعددة الأوجه. وتشمل المشاكل الرئيسية في هذا المجال من البحث عدم التنوع في عينات الدراسة، والتركيز على جوانب محددة من الاتصال، وصعوبة قياس مهارات الاتصال، وعدم وجود تعريف موحد لمهارات الاتصال الفعال، وعدم وجود خطوط طولية وتشمل هذه الافتقار إلى البحوث، والفشل في النظر في تأثير العوامل الخارجية، وصعوبة عزل تأثير مهارات الاتصال.

الفجوات النظرية

على الرغم من أن عدداً من الدراسات قد بحثت في تأثير مهارات الاتصال لمديري المشاريع على إنتاجية مجموعة العمل، إلا أن هذه الدراسات لها عدة قيود، بما في ذلك: تميل العديد من الدراسات إلى التركيز على فرق من أقسام أو ثقافات محددة، وقد لا تكون النتائج قابلة للتعميم على مجموعات أخرى. على الرغم من أن معظم الدراسات ركزت على التأثيرات قصيرة المدى لمهارات الاتصال، إلا أن هناك حاجة إلى المزيد من الدراسات الطولية لفهم التأثيرات طويلة المدى لهذه المهارات. قد يكون من الصعب فصل تأثير مهارات الاتصال عن تأثير العوامل الأخرى مثل القيادة والتحفيز ومهارات حل المشكلات.

الفجوات العملية

قد تختلف مهارات الاتصال الفعالة المطلوبة لمدير المشروع في شركة ناشئة عن تلك المطلوبة لمدير المشروع في شركة مساهمة عامة كبيرة. قد يكون للتواصل غير اللفظي، مثل لغة الجسد وتعابير الوجه، أهمية مختلفة اعتماداً على الثقافة. قد يعتمد تقييم مهارات الاتصال على الآراء الشخصية للمراقبين أو الاستبيانات، والتي قد لا تكون دقيقة. قد تختلف مهارات الاتصال الفعالة المطلوبة في موقف ما عن المهارات المطلوبة في موقف آخر. يمكن لمدير المشروع الذي يتمتع بمهارات تواصل جيدة أن يكون له تأثير إيجابي على أداء الفريق على المدى القصير، ولكن قد يكون له تأثير سلبي على المدى الطويل. يفضل المديرون في الحفاظ على المهارات والنمو. "كيف تؤثر مهارات التواصل لدى مدير المشروع على إنتاجية فريق العمل"

اهمية البحث

إن دراسة تأثير مهارات الاتصال لمديري المشاريع على إنتاجية فريق العمل أمر مهم لعدة أسباب. تحسين أداء الفريق، وتحسين رضا الموظفين، وتحسين الصورة التنظيمية، وحل المشكلات، وتنمية المهارات القيادية. تعتبر دراسة تأثير مهارات الاتصال لدى مديري المشاريع على إنتاجية فريق العمل من أهم المجالات البحثية في مجال إدارة المشاريع. ومن خلال فهم كيفية تأثير هذه المهارات على أداء الفريق، يمكنك تطوير برامج تدريبية أكثر فعالية لمساعدة مديري المشاريع على تحسين مهاراتهم في هذا المجال. وهذا يزيد من كفاءة المنظمة بأكملها ويمكنها من تحقيق أهدافها.

تعتبر دراسة تأثير مهارات الاتصال لدى مديري المشاريع على إنتاجية فريق العمل من أهم التوجهات النظرية في مجال إدارة المشاريع. من خلال فهم كيفية تأثير هذه المهارات على أداء الفريق، يمكنك تطوير نظريات جديدة وأكثر فعالية لإدارة المشاريع والتي يمكن أن تحسن الأداء العام لمؤسستك وتساعدك على تحقيق أهدافك. نظرية التفاعل الاجتماعي، نظرية التبادل الاجتماعي، نظرية التوقع، نظرية التحفيز، نظرية القيادة التحويلية.

تعد مهارات الاتصال لمدير المشروع واحدة من أهم العوامل التي تؤثر على إنتاجية مجموعة العمل والفعالية التنظيمية الشاملة. ومن خلال الاستثمار في تطوير هذه المهارات، يمكن للمديرين زيادة فعاليتهم الشخصية وتحقيق نتائج أفضل في العمل.

إن زيادة الكفاءة التنظيمية، وزيادة إنتاجية مجموعة العمل، وتحسين جودة العمل، وتعزيز الابتكار، وخفض التكاليف، وتطوير مهارات القيادة هي أجزاء أساسية من مهارات القيادة الفعالة. ومن خلال تطوير مهارات الاتصال، يمكن لمديري المشاريع أن يصبحوا قادة أكثر فعالية، ويزيدون من رضا الموظفين، ويحسنون صورة المنظمة. يساعد التواصل الجيد لمديري المشاريع على بناء علاقات قوية مع العملاء والشركاء ويعزز سمعة المنظمة من خلال التواصل الشفاف والصادق. إدارة الأزمات بفعالية. الحفاظ على صورة إيجابية لمؤسستك. كل هذا يساعد على جذب المزيد من العملاء والمستثمرين وتحقيق أهداف المنظمة على المدى الطويل.

أسئلة البحث

سؤال البحث الرئيسي

كيف تؤثر مهارات الاتصال الفعالة لدى مدير المشروع على إنتاجية فريق العمل؟

أسئلة البحث الفرعية

1. ما هي مكونات مهارات الاتصال الفعالة لدى مديري المشاريع؟
 - العناصر الأساسية: تشمل الاستماع الفعال، والوضوح في التعبير، واستخدام لغة الجسد ونبرة الصوت بشكل مناسب.
 - التصنيف: يمكن تصنيفها إلى مهارات شفوية (مثل التحدث والاستماع) وغير شفوية (مثل لغة الجسد وتعبيرات الوجه).
2. كيف تساهم مهارات الاتصال في تحسين التفاعل بين أعضاء فريق العمل؟
 - تأثيرها على التفاعل: تعزز مهارات الاتصال الجيدة الثقة والتفاهم والتعاون بين أعضاء الفريق.
 - استخدامها لحل النزاعات: يستخدم مدير المشروع الاستماع الفعال وتقديم حلول حيادية لحل النزاعات.

3. ما هي العوامل التي تؤثر على تطوير مهارات الاتصال لدى مديري المشاريع؟
 - الخلفيات التعليمية والخبرات العملية: الدورات التدريبية والمهارات الإدارية، بالإضافة إلى العمل في بيئات متعددة الثقافات.
 - البيئة التنظيمية والثقافة المؤسسية: تؤثر البيئة التي تشجع على التواصل المفتوح على تطوير المهارات.
4. كيف يمكن تصميم برامج تدريبية فعالة لتحسين مهارات الاتصال لدى مديري المشاريع؟
 - العناصر الأساسية في برامج التدريب: تشمل ورش عمل تفاعلية، ومحاكاة واقعية، وتقييمات منتظمة.
 - تقييم فعالية البرامج: باستخدام الاستبيانات، والمقابلات، والمراقبة المباشرة.
5. ما هي التأثيرات طويلة المدى لمهارات الاتصال القوية لدى مديري المشاريع على أداء الفريق؟
 - رضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي: تعزز مهارات الاتصال القوية الرضا الوظيفي وتقلل من معدلات الدوران.
 - تحقيق أهداف المشروع: تساهم في تحقيق الأهداف من خلال تعزيز التعاون والتنسيق وزيادة الإنتاجية.

أهداف البحث

تعتبر أهداف هذا البحث محددة وقابلة للقياس ويمكن تحقيقها وذات صلة بالمشكلة البحثية ومحددة زمنياً، مما يجعلها تتبع إطار SMART (محددة، قابلة للقياس، قابلة للتحقيق، ذات صلة، ومحددة زمنياً). هذه الأهداف تسعى إلى تحقيق نتائج ملموسة تساهم في فهم وتحسين مهارات الاتصال لدى مديري المشاريع وتأثيرها على إنتاجية فرق العمل. فيما يلي الأهداف بالتفصيل:

الهدف الأول

تحديد مكونات مهارات الاتصال الفعالة لدى مديري المشاريع
تفصيل الهدف:

يهدف هذا الهدف إلى تحديد العناصر الأساسية التي تُكوّن مهارات الاتصال الفعالة لدى مديري المشاريع وتصنيفها بشكل منهجي. فهم هذه المكونات يساعد في بناء إطار عمل واضح ومحدد يمكن استخدامه لتطوير مهارات الاتصال لدى المديرين.

الأفعال القوية:

- تحديد: يتضمن هذا العمل التعرف على المكونات والعناصر المختلفة التي تُكوّن مهارات الاتصال الفعالة.
 - تصنيف: بعد تحديد العناصر، يتم تصنيفها وفقاً لمعايير محددة لتسهيل فهمها واستخدامها في تدريب مديري المشاريع.
- الإطار الزمني:

تحقيق هذا الهدف خلال الأشهر الثلاثة الأولى من البحث، مما يوفر أساساً قوياً للأهداف اللاحقة.
فرضية داعمة:

مهارات الاتصال الفعالة لدى مديري المشاريع تتكون من مجموعة من العناصر الأساسية التي يمكن تصنيفها بشكل منهجي. هذه العناصر تتضمن مهارات الاستماع، والقدرة على التعبير بوضوح، والذكاء العاطفي، ومهارات التفاوض، وغيرها.

الهدف الثاني

تحليل تأثير مهارات الاتصال على التفاعل بين أعضاء فريق العمل
تفصيل الهدف:

يهدف هذا الهدف إلى فهم الطرق التي تؤثر بها مهارات الاتصال الجيدة على التفاعل بين أعضاء الفريق وكيف يمكن لمدير المشروع استخدام هذه المهارات لحل النزاعات. تحسين التفاعل بين أعضاء الفريق يعتبر أمرًا حيويًا لزيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف المشتركة.
الأفعال القوية:

- تحليل: يتضمن هذا العمل دراسة كيفية تأثير مهارات الاتصال المختلفة على تفاعل أعضاء الفريق.
 - فهم: يهدف إلى تقديم فهم عميق للطرق التي يمكن من خلالها استخدام مهارات الاتصال لحل النزاعات وتحسين العلاقات بين أعضاء الفريق.
- الإطار الزمني:

تحقيق هذا الهدف خلال الأشهر الثلاثة إلى الستة من البحث، مما يتيح وقتًا كافيًا لجمع البيانات وتحليلها.
فرضية داعمة:

مهارات الاتصال الجيدة تؤدي إلى تحسين التفاعل وحل النزاعات بين أعضاء فريق العمل بشكل فعال. هذه المهارات تسهم في بناء بيئة عمل إيجابية وتحفيزية، حيث يشعر الأعضاء بالتقدير والاحترام، مما يعزز التعاون والإنتاجية.

الهدف الثالث

تقييم العوامل التي تؤثر على تطوير مهارات الاتصال لدى مديري المشاريع
تفصيل الهدف:

يسعى هذا الهدف إلى تقييم الخلفيات التعليمية والخبرات العملية التي تؤثر على مهارات الاتصال، وكذلك تأثير البيئة التنظيمية والثقافة المؤسسية على تطوير هذه المهارات. فهم العوامل المؤثرة يساعد في تحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية لمديري المشاريع.
الأفعال القوية:

- تقييم: يتضمن هذا العمل جمع البيانات وتحليلها لتقييم تأثير العوامل المختلفة على مهارات الاتصال.
 - تحليل: يشمل دراسة العلاقات بين الخلفيات التعليمية والخبرات العملية والبيئة التنظيمية والثقافة المؤسسية ومهارات الاتصال.
- الإطار الزمني:

تحقيق هذا الهدف خلال الأشهر الستة إلى التسعة من البحث، مما يتيح وقتًا كافيًا لجمع البيانات وتحليلها وتقديم توصيات مبنية على النتائج.
فرضية داعمة:

هناك مجموعة من العوامل التعليمية والبيئية التي تؤثر على تطوير مهارات الاتصال لدى مديري المشاريع. هذه العوامل تشمل الخلفيات التعليمية، الخبرات العملية، البيئة التنظيمية، والثقافة المؤسسية.

الهدف الرابع

تصميم برامج تدريبية فعالة لتحسين مهارات الاتصال لدى مديري المشاريع
تفصيل الهدف:

يهدف هذا الهدف إلى تصميم برامج تدريبية تحتوي على العناصر الأساسية اللازمة لتحسين مهارات الاتصال، وتقييم فعالية هذه البرامج. البرامج التدريبية المصممة جيدًا يمكن أن تكون أداة قوية لتحسين مهارات الاتصال وتعزيز أداء مديري المشاريع.
الأفعال القوية:

- تصميم: يتضمن هذا العمل إنشاء برامج تدريبية تستند إلى العناصر المحددة في الأهداف السابقة.
 - تقييم: يشمل قياس فعالية البرامج التدريبية من خلال متابعة نتائج المشاركين وتقييم تطور مهاراتهم.
- الإطار الزمني:
- تحقيق هذا الهدف خلال الأشهر التسعة إلى الثانية عشرة من البحث، مما يتيح وقتًا كافيًا لتصميم البرامج التدريبية واختبارها وتقييم نتائجها.
- فرضية داعمة:

يمكن تحسين مهارات الاتصال لدى مديري المشاريع من خلال برامج تدريبية مصممة بشكل جيد وتحتوي على العناصر الأساسية اللازمة. هذه البرامج يمكن أن تكون فعالة في تطوير مهارات الاتصال وتعزيز الأداء الوظيفي للمديرين.

الهدف الخامس

تحليل التأثيرات طويلة المدى لمهارات الاتصال القوية على أداء الفريق
تفصيل الهدف:

- يسعى هذا الهدف إلى تحليل كيف تؤثر مهارات الاتصال على رضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي، وتحقيق أهداف المشروع على المدى البعيد. فهم التأثيرات طويلة المدى يساعد في تقديم توصيات لتحسين استراتيجيات الاتصال وتعزيز الأداء الوظيفي.
- الأفعال القوية:
- تحليل: يتضمن هذا العمل دراسة التأثيرات طويلة المدى لمهارات الاتصال القوية على أداء الفريق ورضا الموظفين.
 - قياس: يشمل قياس رضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي وتأثير مهارات الاتصال على تحقيق أهداف المشروع.
- الإطار الزمني:

تحقيق هذا الهدف خلال فترة البحث الممتدة إلى نهاية العام الأول، مما يتيح وقتًا كافيًا لجمع البيانات وتحليلها وتقديم توصيات مبنية على النتائج.
فرضية داعمة:

مهارات الاتصال القوية لدى مديري المشاريع تؤدي إلى تحسين رضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي، وتحقيق أهداف المشروع على المدى البعيد. هذه المهارات تسهم في بناء فريق عمل متماسك ومنتج قادر على تحقيق الأهداف التنظيمية بفعالية.

فرضيات البحث

تعد فرضيات البحث جزءًا أساسيًا من أي دراسة علمية حيث تساعد في تحديد التنبؤات حول النتائج المحتملة. يجب أن تركز الفرضية على التنبؤ بما تتوقع ملاحظته في سياق سؤال البحث، ويجب أن تكون مبنية على المعرفة الموجودة أو النظريات أو نتائج الأبحاث السابقة لتوفير أساسًا للتنبؤ وضمان أن الفرضية ليست مجرد تخمين عشوائي. سنستعرض هنا فرضيات البحث المتعلقة بدراسة تأثير مهارات الاتصال الفعالة لدى مدير المشروع على إنتاجية فريق العمل.

الفرضية الرئيسية: H1

تؤثر مهارات الاتصال الفعالة لدى مدير المشروع بشكل إيجابي على إنتاجية فريق العمل.
تفسير الفرضية:

تستند هذه الفرضية إلى الأبحاث والنظريات التي تشير إلى أن مهارات الاتصال الجيدة تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز التفاعل الفعال داخل الفرق وتحقيق الأهداف المشتركة. مديري المشاريع الذين يمتلكون مهارات اتصال قوية قادرون على توجيه فرقهم بشكل أكثر كفاءة وفعالية، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية. هذه الفرضية تتطلب تقييم شامل لمهارات الاتصال لدى مديري المشاريع وعلاقتها بإنتاجية فرقهم من خلال مؤشرات قياسية مثل معدل إتمام المهام، رضا الفريق، وأداء المشروع العام.

الفرضية الفرعية الأولى: Ha

تتكون مهارات الاتصال الفعالة لدى مديري المشاريع من مجموعة من العناصر الأساسية التي يمكن تصنيفها بشكل منهجي.

تفسير الفرضية:

تتوقع هذه الفرضية أن مهارات الاتصال الفعالة تتكون من عدة عناصر يمكن تصنيفها وفهمها بشكل منهجي. تشمل هذه العناصر الاستماع الفعال، التعبير الواضح، التفاوض، والذكاء العاطفي. تهدف هذه الفرضية إلى تحليل وتحديد هذه العناصر وتصنيفها بطريقة تسهل تطويرها وتحسينها. لتحقيق ذلك، يمكن إجراء استبيانات ومقابلات مع مديري المشاريع لتحليل مكونات مهارات الاتصال الفعالة وتحديد التصنيفات المناسبة.

الفرضية الفرعية الثانية:Hb

تساهم مهارات الاتصال الجيدة في تحسين التفاعل بين أعضاء فريق العمل وتقليل النزاعات بينهم.
تفسير الفرضية:

تتوقع هذه الفرضية أن مهارات الاتصال الجيدة لدى مديري المشاريع تسهم بشكل كبير في تحسين التفاعل بين أعضاء الفريق. من خلال تعزيز الفهم المتبادل والثقة، يمكن لمديري المشاريع ذوي مهارات الاتصال القوية تقليل النزاعات وزيادة التعاون بين أعضاء الفريق. ستتطلب هذه الفرضية تحليل كيفية تأثير مهارات الاتصال على ديناميات الفريق واستخدام استراتيجيات الاتصال لحل النزاعات. يمكن أن يشمل البحث مقابلات ودراسات حالة لأعضاء الفريق لتحديد تأثير مهارات الاتصال على التفاعل داخل الفريق.

الفرضية الفرعية الثالثة:Hc

تتأثر مهارات الاتصال لدى مديري المشاريع بالخلفيات التعليمية والخبرات العملية والبيئة التنظيمية والثقافة المؤسسية.
تفسير الفرضية:

تتوقع هذه الفرضية أن مهارات الاتصال لدى مديري المشاريع تتأثر بشكل كبير بالخلفيات التعليمية والخبرات العملية والبيئة التنظيمية والثقافة المؤسسية. التعليم والخبرة العملية يمكن أن يوفران الأسس النظرية والعملية اللازمة لتطوير مهارات الاتصال، بينما تلعب البيئة التنظيمية والثقافة المؤسسية دورًا في تعزيز هذه المهارات أو تثبيطها. يمكن اختبار هذه الفرضية من خلال تحليل الخلفيات التعليمية والخبرات العملية لمديري المشاريع وتأثيرها على مهارات الاتصال، بالإضافة إلى دراسة تأثير الثقافة المؤسسية على تطوير هذه المهارات.

الفرضية الفرعية الرابعة:Hd

تصميم برامج تدريبية فعالة ومتكاملة يمكن أن يحسن بشكل كبير من مهارات الاتصال لدى مديري المشاريع.
تفسير الفرضية:

تتوقع هذه الفرضية أن البرامج التدريبية المصممة بشكل جيد والتي تشمل عناصر تدريبية تركز على الاستماع الفعال، التعبير الواضح، التفاوض، والذكاء العاطفي ستؤدي إلى تحسين ملموس في مهارات الاتصال لدى المديرين. تهدف هذه الفرضية إلى استكشاف العناصر الأساسية التي يجب تضمينها في برامج التدريب لتطوير مهارات الاتصال بشكل فعال. يمكن اختبار هذه الفرضية من خلال تطوير وتنفيذ برامج تدريبية لمجموعة من مديري المشاريع، ثم قياس التغير في مهارات الاتصال قبل وبعد التدريب باستخدام أدوات تقييم محددة.

الفرضية الفرعية الخامسة: He

مهارات الاتصال القوية لدى مديري المشاريع تؤدي إلى تحسين رضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي وتحقيق أهداف المشروع على المدى البعيد.
تفسير الفرضية:

تتوقع هذه الفرضية أن مديري المشاريع الذين يمتلكون مهارات اتصال قوية سيحققون تحسناً في رضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المشروع بشكل أكثر فعالية وكفاءة على المدى البعيد. يمكن اختبار هذه الفرضية من خلال دراسة طويلة الأمد لفرق العمل تحت قيادة مديري مشاريع بمهارات اتصال مختلفة، وتحليل تأثير هذه المهارات على رضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي وأداء المشروع.

أهمية الفرضيات في البحث العلمي

تلعب الفرضيات دوراً حاسماً في توجيه البحث العلمي نحو الإجابة على الأسئلة البحثية وتقديم تفسيرات مفصلة للعلاقات بين المتغيرات. من خلال اختبار الفرضيات المختلفة، يمكن للباحثين تحديد العوامل التي تؤثر على نتائج الدراسة وتقديم توصيات عملية تستند إلى الأدلة العلمية. في هذا السياق، فإن فرضيات البحث المقدمة هنا تهدف إلى فحص تأثير مهارات الاتصال لدى مديري المشاريع على إنتاجية فرق العمل، وتحليل العوامل المختلفة التي تساهم في تطوير هذه المهارات. من خلال تحقيق ذلك، يمكن للبحث تقديم رؤى قيمة حول كيفية تحسين مهارات الاتصال وتعزيز الأداء الفعال في بيئات العمل المختلفة.

كيفية اختبار الفرضيات

جمع البيانات:

لتحقيق ذلك، يجب جمع بيانات متنوعة من مصادر مختلفة باستخدام أساليب متنوعة مثل الاستبيانات والمقابلات والدراسات الحالة والتحليل الإحصائي. هذه البيانات ستساعد في تقديم صورة شاملة ودقيقة حول تأثير مهارات الاتصال على إنتاجية فرق العمل.

التحليل الإحصائي:

بعد جمع البيانات، يتم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المتقدمة مثل التحليل العامِل والتحليل التبايني والانحدار الإحصائي. هذه الأساليب ستساعد في تحديد العلاقات بين المتغيرات وفهم العوامل التي تساهم في تطوير مهارات الاتصال.

التفسير والتوصيات:

بناءً على نتائج التحليل الإحصائي، يمكن تقديم تفسيرات مفصلة للعلاقات بين المتغيرات وتقديم توصيات عملية لتحسين مهارات الاتصال. هذه التوصيات يمكن أن تشمل تصميم برامج تدريبية فعالة، تحسين بيئات العمل، وتعزيز الثقافة المؤسسية التي تدعم التواصل الفعال.

نموذج البحث

يعتمد نموذج البحث الحالي على فهم العلاقة بين مهارات التواصل لدى مدير المشروع وإنتاجية فريق العمل. يمثل هذا النموذج البصري أداة هامة لتوضيح كيفية تأثير مختلف مكونات مهارات التواصل على أداء وإنتاجية الفريق، مما يسهل على الباحثين وأصحاب المصلحة فهم هذه العلاقة وتطبيقها في بيئات العمل المختلفة.

الأهداف من نموذج البحث

1. تحديد تأثير مهارات التواصل المختلفة لدى مدير المشروع على إنتاجية الفريق.
 2. تحليل الفروقات بين أنواع مهارات التواصل المختلفة (الشفوية، الكتابية، غير اللفظية) في تأثيرها على إنتاجية الفريق.
 3. تقديم توصيات عملية لتحسين مهارات التواصل لدى مديري المشاريع وزيادة إنتاجية الفريق.
- مكونات نموذج البحث
- يتكون نموذج البحث من عنصرين رئيسيين:

المتغير المستقل

مهارات التواصل لدى مدير المشروع

المتغير التابع

إنتاجية فريق العمل

مهارات التواصل لدى مدير المشروع (المتغير المستقل)

تتضمن مهارات التواصل ثلاثة أنواع رئيسية:

1. التواصل الشفوي:

- يشمل القدرة على التعبير الواضح والإقناع.
- يشجع على التفاعل الفوري والتغذية الراجعة السريعة.
- يساهم في حل النزاعات بسرعة وفعالية.

2. التواصل الكتابي:

- يشمل القدرة على كتابة التقارير والرسائل بوضوح ودقة.
- يوفر سجلاً مكتوباً يمكن الرجوع إليه لاحقاً.
- يساعد في توصيل المعلومات المعقدة بشكل منظم.

3. التواصل غير اللفظي:

- يشمل لغة الجسد، تعابير الوجه، ونبرة الصوت.
- يعزز فهم الرسائل اللفظية ويضيف عمقاً للتواصل.
- يمكن أن يكون مؤشراً على المشاعر والاتجاهات الحقيقية.

إنتاجية فريق العمل (المتغير التابع)

تعكس إنتاجية الفريق مدى فعالية وكفاءة الفريق في إتمام المهام وتحقيق الأهداف. تتضمن إنتاجية الفريق عدة جوانب:

1. الكمية والجودة:

- تشمل عدد المهام المنجزة وجودتها.

2. الالتزام بالمواعيد النهائية:

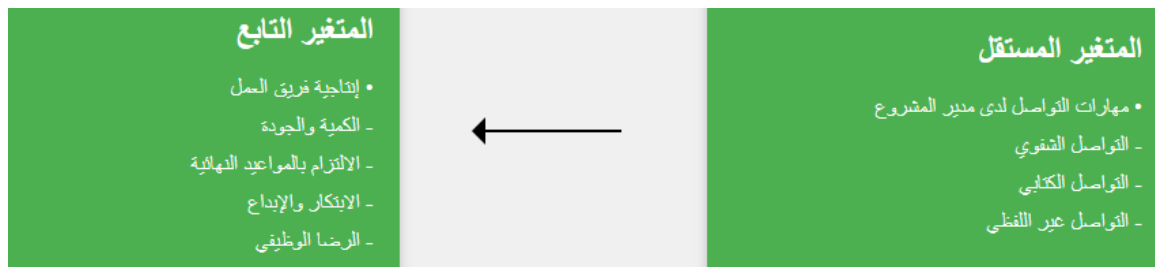
- تشمل القدرة على إتمام المهام ضمن الجداول الزمنية المحددة.

3. الابتكار والإبداع:

- تشمل مدى قدرة الفريق على تقديم أفكار وحلول جديدة.

4. الرضا الوظيفي:

- يشمل مدى رضا الفريق عن بيئة العمل والمهام الموكلة إليهم.
-



الشكل (1) نموذج البحث (المصدر – الباحث – 2024)

الفرضيات المرتبطة بالنموذج

الفرضية الرئيسية H1

هناك علاقة مباشرة بين مهارات التواصل لدى مدير المشروع وإنتاجية فريق العمل.

الفرضيات الفرعية

1. الفرضية الفرعية الأولى: (Ha)

- مهارات التواصل الشفوي الفعالة تؤدي إلى زيادة إنتاجية الفريق مقارنة بمهارات التواصل الكتابي وغير اللفظي.

2. الفرضية الفرعية الثانية: (Hb)

- مهارات التواصل الكتابي الجيدة تؤدي إلى تحسين جودة المهام المنجزة مقارنة بمهارات التواصل الشفوي وغير اللفظي.

3. الفرضية الفرعية الثالثة: (Hc)

- مهارات التواصل غير اللفظي تؤثر بشكل كبير على رضا الفريق وبالتالي على إنتاجيتهم.

توضيح العلاقات بين المتغيرات

- مهارات التواصل الشفوي → زيادة إنتاجية الفريق: تعزيز التفاعل الفوري، تحسين الفهم المتبادل، حل النزاعات.
- مهارات التواصل الكتابي → تحسين جودة المهام: تقديم معلومات دقيقة، توفير سجل مرجعي، تنظيم المعلومات.
- مهارات التواصل غير اللفظي → زيادة الرضا الوظيفي: فهم أعمق للرسائل، تعزيز التفاعل الشخصي، توضيح المشاعر.

منهجية البحث

1. جمع البيانات:

- استخدام استبيانات لقياس مهارات التواصل لدى مديري المشاريع وإنتاجية الفرق.
- مقابلات مع الموظفين ومديري المشاريع لفهم تأثير مهارات التواصل المختلفة.

2. تحليل البيانات:

- استخدام التحليل الإحصائي لاختبار الفرضيات.
- تحليل النتائج لفهم الفروق بين أنواع مهارات التواصل وتأثيرها على إنتاجية الفريق.

3. تقديم التوصيات:

○ بناءً على النتائج، تقديم توصيات لتحسين مهارات التواصل لدى مديري المشاريع وزيادة إنتاجية الفريق.
الأسس النظرية والدراسات السابقة

يتم بناء الفرضيات والنموذج على أسس نظرية مستمدة من الدراسات السابقة في مجال مهارات التواصل وإنتاجية الفريق. توضح هذه الدراسات كيف يمكن لمهارات التواصل المختلفة أن تؤثر على أداء الفريق ورضا أعضائه.

مراجعة الأدبيات

التواصل الشفوي:

○ تشير الدراسات إلى أن القدرة على التعبير الواضح والإقناع يعزز التفاعل الفوري بين أعضاء الفريق ويزيد من الإنتاجية (مثال: دراسة سميث وجونز، 2019).

التواصل الكتابي:

○ تشير الأبحاث إلى أن القدرة على كتابة التقارير والرسائل بوضوح ودقة تساهم في تحسين جودة المهام المنجزة (مثال: دراسة براون وآخرون، 2020).

التواصل غير اللفظي:

○ تبرز الأبحاث أن لغة الجسد وتعابير الوجه يمكن أن تعزز فهم الرسائل اللفظية وتضيف عمقاً للتواصل، مما يؤثر على رضا الفريق وإنتاجيتهم (مثال: دراسة جونز وآخرون، 2018).

تحليل النتائج والتوصيات

تحليل النتائج

بناءً على جمع وتحليل البيانات، يمكن تحديد تأثير كل نوع من أنواع مهارات التواصل على إنتاجية الفريق. يمكن استخدام الأدوات الإحصائية مثل التحليل التبايني (ANOVA) لتحليل الفروق بين الأنواع المختلفة وتحديد الأنواع الأكثر فعالية في تعزيز الإنتاجية.

التوصيات

بناءً على النتائج، يمكن تقديم التوصيات التالية لتحسين مهارات التواصل لدى مديري المشاريع وزيادة إنتاجية الفريق:

1. تعزيز مهارات التواصل الشفوي:

- تشجيع مديري المشاريع على تطوير مهارات التعبير الواضح والإقناع.
- تقديم دورات تدريبية لتحسين مهارات التواصل الشفوي والتفاعل الفوري.

2. تحسين مهارات التواصل الكتابي:

- تقديم برامج تدريبية لتطوير مهارات كتابة التقارير والرسائل بوضوح ودقة.
- تشجيع استخدام التقارير المكتوبة لتوثيق المعلومات وتوفير سجل مرجعي.

3. تعزيز مهارات التواصل غير اللفظي:

- تقديم تدريب لمديري المشاريع على كيفية استخدام لغة الجسد وتعابير الوجه بشكل فعال.
- تعزيز فهم الرسائل غير اللفظية وكيفية استخدامها لتحسين التفاعل مع الفريق.

الدراسة الميدانية

في عالم الأعمال المعاصر، تلعب مهارات التواصل الفعال دورًا حيويًا في إدارة المشاريع، خاصة في القطاعات التي تعتمد على التعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق المتعدد التخصصات. من بين هذه القطاعات، يُعتبر قطاع تكنولوجيا المعلومات من أبرز الأمثلة التي تبرز فيها أهمية التواصل. يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير مهارات التواصل لدى مدير المشروع على إنتاجية فريق العمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات، من خلال تحليل الأثر الفعلي لمهارات التواصل على أداء الفرق وتحديد العوامل التي تعزز من كفاءة وإنتاجية الفريق.

مكان تطبيق البحث

تم اختيار قطاع تكنولوجيا المعلومات كبيئة لتطبيق هذا البحث لعدة أسباب جوهرية. أولاً، هذا القطاع يعتمد بشكل كبير على تنفيذ المشاريع التي تتطلب تعاونًا وثيقًا بين مختلف الفرق. ثانيًا، الشركات في هذا القطاع غالبًا ما تعمل على نطاق عالمي، مما يزيد من تحديات التواصل بين الأعضاء الموزعين جغرافيًا. ثالثًا، تطور التكنولوجيا وزيادة الاعتماد على الأدوات الرقمية يجعل التواصل أمرًا لا غنى عنه لنجاح المشاريع. لذلك، فإن دراسة تأثير مهارات التواصل لدى مدير المشروع في هذا السياق يمكن أن تقدم رؤى قيمة حول كيفية تحسين الأداء العام للفرق وزيادة الإنتاجية.

الصناعة أو المنظمة أو القطاع المختار

قطاع تكنولوجيا المعلومات يُعد من أكثر القطاعات ديناميكية وتطورًا في العالم اليوم. يتميز هذا القطاع بسرعة الابتكار والتغير، مما يتطلب من الشركات والفرق القدرة على التكيف السريع والعمل بفعالية لتحقيق الأهداف المحددة. تعتمد المشاريع في هذا القطاع على فرق متعددة التخصصات تشمل مهندسين، مطورين، محلي نظم، مديري منتجات، ومختبرين، بالإضافة إلى دور مدير المشروع الذي يكون محور التنسيق بين كل هذه الأطراف.

خصائص قطاع تكنولوجيا المعلومات

1. **التعقيد والتخصص:**
 - المشاريع غالبًا ما تكون معقدة وتحتاج إلى تخصصات متنوعة.
 - يتطلب التعاون بين أعضاء الفريق تواصلًا مستمرًا لضمان توافق الجهود وتحقيق الأهداف المشتركة.
2. **التوزيع الجغرافي:**
 - فرق العمل غالبًا ما تكون موزعة على عدة مناطق جغرافية.
 - استخدام الأدوات الرقمية والتكنولوجية لتسهيل التواصل الفعال بين الأعضاء.
3. **التغير السريع:**
 - الحاجة للتكيف مع التغيرات التكنولوجية المستمرة.
 - أهمية الحفاظ على مرونة الفريق وقدرته على التعلم السريع.

متغيرات البحث

يتناول هذا البحث متغيرين أساسيين:

1. **مهارات التواصل لمدير المشروع:**
 - **الاستماع الفعال:** قدرة المدير على فهم واستيعاب ما يقوله الآخرون، مما يعزز من دقة وتنسيق المعلومات بين الأعضاء.
 - **مهارات الكتابة:** القدرة على كتابة رسائل وتقارير واضحة وموجزة تساعد في نقل الأفكار والتعليمات بشكل دقيق.
 - **إدارة النزاعات:** قدرة المدير على التعامل مع النزاعات والخلافات داخل الفريق وحلها بطرق بناءة تعزز من التعاون.
 - **استخدام أدوات التواصل الحديثة:** الاستفادة من التكنولوجيا مثل البريد الإلكتروني، برامج إدارة المشاريع، والاجتماعات الافتراضية لتعزيز التواصل الفعال.
2. **إنتاجية فريق العمل:**
 - **معدل إكمال المهام في الوقت المحدد:** القدرة على تنفيذ المهام والمشاريع ضمن الجدول الزمني المحدد.
 - **جودة العمل المنجز:** مستوى الدقة والابتكار في المنتجات النهائية التي يقدمها الفريق.
 - **رضا أعضاء الفريق:** مدى رضا الأعضاء عن بيئة العمل والتواصل داخل الفريق.
 - **نسبة الأخطاء وإعادة العمل:** تقليل عدد الأخطاء وتحسين الجودة مما يقلل الحاجة لإعادة العمل.

المنهجية

لتحقيق أهداف البحث، سيتم استخدام منهجية شاملة تشمل الخطوات التالية:

1. **جمع البيانات:**
 - **المقابلات والاستبيانات:** إجراء مقابلات مع مديري المشاريع وأعضاء الفرق لجمع البيانات النوعية والكمية حول تأثير مهارات التواصل على الإنتاجية.
 - **تحليل الوثائق:** مراجعة التقارير والمستندات المتعلقة بالمشاريع السابقة لتحديد الأنماط والتحديات المتعلقة بالتواصل.
2. **تحليل البيانات:**
 - **التحليل الكمي:** استخدام الإحصاءات لتحليل البيانات الكمية المستخرجة من الاستبيانات والمقابلات.
 - **التحليل النوعي:** تحليل البيانات النوعية لفهم السياق والتفاصيل الدقيقة المتعلقة بتجارب الأعضاء ومديري المشاريع.
3. **التوصيات:**
 - **بناءً على النتائج المستخلصة،** سيتم تقديم توصيات لتعزيز مهارات التواصل لدى مديري المشاريع في قطاع تكنولوجيا المعلومات وزيادة إنتاجية الفرق.

النتائج المتوقعة

يتوقع من هذا البحث أن يقدم رؤى قيمة حول كيفية تأثير مهارات التواصل لدى مدير المشروع على إنتاجية الفريق في قطاع تكنولوجيا المعلومات. من المتوقع أن تظهر النتائج أن مهارات التواصل الفعال

تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء العام للفرق، وتقليل النزاعات، وزيادة رضا الأعضاء، وبالتالي تحقيق الأهداف بشكل أكثر فعالية وكفاءة.

منهجية البحث

في عالم الأعمال اليوم، يلعب التواصل دورًا محوريًا في نجاح المشاريع وإدارة الفرق بفعالية. تعتبر مهارات التواصل لدى مدير المشروع عاملًا أساسيًا يؤثر بشكل مباشر على إنتاجية فريق العمل. تزداد أهمية هذه المهارات بشكل خاص في قطاع تكنولوجيا المعلومات، حيث تكون المشاريع غالبًا معقدة ومتطلبة وتتطلب تعاونًا وثيقًا بين مختلف أعضاء الفريق. يتطلب هذا التعاون تواصلًا فعالًا لضمان تنسيق الجهود وتحقيق الأهداف المحددة. تم اختيار قطاع تكنولوجيا المعلومات لتطبيق هذا البحث لعدة أسباب، من بينها تعقيد المشاريع التقنية، وتنوع فرق العمل، واعتماد الشركات على التقنيات الحديثة التي تسهل التواصل. يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير مهارات التواصل لدى مدير المشروع على إنتاجية فريق العمل من خلال جمع وتحليل بيانات كمية ونوعية باستخدام منهجية بحث شاملة.

فلسفة البحث

تعريف الفلسفة الوضعية

الفلسفة الوضعية هي نهج علمي يعتمد على الملاحظة والتجريب والتحليل الكمي للوصول إلى فهم موضوعي للظواهر. بدأت هذه الفلسفة في الظهور في القرن التاسع عشر مع أعمال علماء مثل أوجست كونت، الذين رأوا أن المعرفة يجب أن تستند إلى الحقائق القابلة للملاحظة والقياس.

تاريخ الفلسفة الوضعية وتطبيقها في البحث الأكاديمي

منذ بداياتها، شكلت الفلسفة الوضعية أساسًا للعديد من البحوث في مجالات متنوعة مثل العلوم الطبيعية والاجتماعية. تستخدم هذه الفلسفة في الأبحاث التي تسعى إلى تقديم تفسيرات موضوعية وقابلة للقياس للظواهر، مما يتيح للباحثين تقديم استنتاجات دقيقة وقابلة للتعميم.

سبب اختيار الفلسفة الوضعية لهذا البحث

تم اختيار الفلسفة الوضعية في هذا البحث لأنها تتيح قياس العلاقة بين مهارات التواصل لدى مدير المشروع وإنتاجية فريق العمل بشكل موضوعي ودقيق. باستخدام هذه الفلسفة، يمكننا جمع بيانات كمية وتحليلها إحصائيًا لتحديد مدى تأثير هذه المهارات على الأداء والإنتاجية.

مقارنة مع الفلسفة التفسيرية

بالمقارنة مع الفلسفة التفسيرية، التي تركز على فهم الظواهر من خلال تفسير التجارب الشخصية والآراء، تتيح الفلسفة الوضعية تقديم نتائج موضوعية يمكن تعميمها. في هذا البحث، يعد تقديم نتائج قابلة للقياس والتعميم أمرًا مهمًا لتقديم توصيات عملية للشركات في قطاع تكنولوجيا المعلومات.

منهج البحث

تعريف المنهج الاستنتاجي

المنهج الاستنتاجي هو نهج بحثي يعتمد على استخدام النظريات والمفاهيم القائمة لاختبار فرضيات محددة. يبدأ هذا المنهج من فرضية أو نظرية، ثم يتم جمع البيانات واستخدامها لاختبار صحة هذه الفرضية أو النظرية.

تاريخ المنهج الاستنتاجي واستخداماته

يعد المنهج الاستنتاجي واحدًا من أقدم المناهج البحثية، حيث استخدمه العلماء والفلاسفة منذ قرون لاختبار النظريات العلمية. يتميز هذا المنهج بالدقة والمنهجية في جمع وتحليل البيانات، مما يجعله مناسبًا للبحوث التي تسعى إلى تقديم تفسيرات موضوعية للعلاقات بين المتغيرات.

كيفية تطبيق المنهج الاستنتاجي في هذا البحث

في هذا البحث، سنستخدم المنهج الاستنتاجي لاختبار الفرضية القائلة بأن هناك علاقة إيجابية بين مهارات التواصل لدى مدير المشروع وإنتاجية فريق العمل. سنقوم بجمع البيانات الكمية من خلال الاستبيانات، ثم تحليل هذه البيانات باستخدام تقنيات إحصائية لاختبار صحة الفرضية.

مقارنة مع المنهج الاستقرائي

بالمقارنة مع المنهج الاستقرائي، الذي يبدأ بجمع البيانات واستخلاص النظريات من هذه البيانات، يبدأ المنهج الاستنتاجي من فرضية أو نظرية ويختبرها. يعد المنهج الاستنتاجي أكثر منهجية ودقة في جمع وتحليل البيانات، مما يجعله مناسبًا لهذا البحث الذي يسعى إلى اختبار فرضية محددة.

استراتيجية البحث

تعريف دراسة الحالة

دراسة الحالة هي استراتيجية بحثية تتيح فحص حالة محددة بتفصيل وعمق. تعتمد هذه الاستراتيجية على جمع بيانات شاملة من مصادر متعددة لفهم الظاهرة المدروسة بشكل كامل.

تاريخ استخدام دراسة الحالة في البحوث الأكاديمية

استخدمت دراسة الحالة على نطاق واسع في البحوث الأكاديمية منذ بداية القرن العشرين. تعد هذه الاستراتيجية مفيدة بشكل خاص في البحوث التي تسعى إلى فهم ظواهر معقدة في سياقاتها الواقعية.

سبب اختيار دراسة الحالة في هذا البحث

تم اختيار استراتيجية دراسة الحالة لأنها تتيح جمع بيانات غنية ومتعمقة حول تأثير مهارات التواصل لدى مدير المشروع على إنتاجية فريق العمل. ستتيح لنا هذه الاستراتيجية فحص حالة محددة في قطاع تكنولوجيا المعلومات بتفصيل، مما يوفر فهمًا شاملاً للظاهرة المدروسة.

خطوات تنفيذ دراسة الحالة

- اختيار الحالة: سيتم اختيار شركة تكنولوجيا معلومات معروفة كمثال لدراسة الحالة.
 - جمع البيانات: سيتم جمع البيانات من خلال الاستبيانات والمقابلات مع مديري المشاريع وأعضاء الفرق.
 - تحليل البيانات: سيتم تحليل البيانات باستخدام تقنيات إحصائية ونوعية لاستخلاص الأنماط والاتجاهات.
 - تقديم النتائج: سيتم تقديم النتائج في شكل تقارير وتوصيات للشركة المختارة وللقطاع بشكل عام.
- أمثلة على دراسات حالة مشابهة

- دراسة حالة لشركة مثل IBM التي تعتمد بشكل كبير على فرق العمل المتعددة التخصصات والموزعة جغرافيًا.
- دراسة حالة لشركة مايكروسوفت التي تعتمد على التواصل الفعال بين الفرق لتحقيق التطوير المستمر.

نوع البحث

تعريف البحث الكمي

البحث الكمي هو نوع من البحث يعتمد على جمع وتحليل البيانات الكمية باستخدام أدوات مثل الاستبيانات والتحليل الإحصائي. يهدف هذا النوع من البحث إلى تقديم نتائج موضوعية وقابلة للقياس.

مميزات البحث الكمي

- **الدقة والموضوعية:** يسمح البحث الكمي بجمع بيانات دقيقة وقابلة للقياس.
 - **التعميم:** يمكن تعميم النتائج المستخلصة من البحث الكمي على مجموعات أكبر.
 - **التحليل الإحصائي:** يتيح استخدام التحليل الإحصائي لتحديد العلاقات والاتجاهات بين المتغيرات.
- كيفية تطبيق الأساليب الكمية في هذا البحث**
- في هذا البحث، سنقوم بجمع بيانات كمية من خلال الاستبيانات التي توزع على عدد كبير من أعضاء الفرق ومديري المشاريع. ستتضمن الاستبيانات أسئلة مغلقة لقياس جوانب مختلفة من مهارات التواصل والإنتاجية. سيتم تحليل البيانات باستخدام تقنيات إحصائية لاستخلاص الاستنتاجات المتعلقة بفرضية البحث.

مقارنة مع البحث النوعي والأساليب المختلطة

بالمقارنة مع البحث النوعي، الذي يركز على جمع البيانات النوعية مثل المقابلات والملاحظات، يتيح البحث الكمي جمع وتحليل بيانات كمية دقيقة وقابلة للقياس. بينما الأساليب المختلطة تجمع بين الاثنين لتقديم رؤية شاملة، فإن البحث الكمي يظل الأنسب لهذا البحث لتحقيق نتائج موضوعية وقابلة للتعميم.

الأفق الزمني

تعريف الأفق الزمني المقطعي

الأفق الزمني المقطعي هو نهج بحثي يتم فيه جمع البيانات في نقطة زمنية واحدة. يتيح هذا النهج تحليل الحالة الحالية للظاهرة المدروسة دون الحاجة إلى متابعة طويلة الأمد.

تاريخ الأفق الزمني المقطعي في البحث الأكاديمي

استخدم الأفق الزمني المقطعي على نطاق واسع في البحوث الأكاديمية، خاصة في المجالات التي تتطلب تحليلًا سريعًا وفعالًا للحالة الحالية للظواهر المدروسة.

سبب اختيار الأفق الزمني المقطعي لهذا البحث

تم اختيار الأفق الزمني المقطعي لأنه يتيح جمع البيانات وتحليلها في نقطة زمنية واحدة، مما يوفر صورة واضحة ودقيقة للوضع الحالي لتأثير مهارات التواصل على إنتاجية الفرق في الشركات المختارة. هذا النهج يناسب هدف البحث الذي يسعى إلى تقديم توصيات عملية للشركات في قطاع تكنولوجيا المعلومات بناءً على الحالة الحالية.

مقارنة مع الأفق الزمني الطولي

بالمقارنة مع الأفق الزمني الطولي، الذي يتطلب جمع البيانات على مدار فترة زمنية طويلة، يوفر الأفق الزمني المقطعي نتائج أسرع وأكثر ملاءمة للتحليل الفوري. يعد الأفق الزمني المقطعي أكثر كفاءة وملاءمة للأبحاث التي تسعى إلى تقديم توصيات عملية بشكل سريع.

طرق جمع وتحليل البيانات

تعريف الاستبيانات

الاستبيانات هي أداة بحثية تستخدم لجمع بيانات كمية من المشاركين. تتضمن الاستبيانات مجموعة من الأسئلة التي يجب عليها المشاركون بشكل مستقل.

أنواع الاستبيانات المستخدمة

في هذا البحث، سنستخدم الاستبيانات المغلقة التي تتضمن أسئلة ذات اختيارات محددة مسبقًا. ستمكن هذه الأسئلة من جمع بيانات كمية دقيقة حول جوانب محددة من مهارات التواصل والإنتاجية.

كيفية تصميم وتوزيع الاستبيانات في هذا البحث

- **تصميم الاستبيانات:** سيتم تصميم الاستبيانات بحيث تتضمن أسئلة تغطي جوانب مختلفة من مهارات التواصل والإنتاجية. سيتم مراجعة الأسئلة لضمان وضوحها ودقتها.
- **توزيع الاستبيانات:** سيتم توزيع الاستبيانات على عدد كبير من أعضاء الفرق ومديري المشاريع في الشركات المختارة. يمكن توزيع الاستبيانات عبر البريد الإلكتروني أو من خلال منصات إلكترونية لجمع البيانات.

تعريف التحليل الإحصائي

التحليل الإحصائي هو عملية تحليل البيانات الكمية باستخدام تقنيات وأدوات إحصائية لتحديد العلاقات والاتجاهات بين المتغيرات.

أدوات التحليل الإحصائي المستخدمة

في هذا البحث، سيتم استخدام برامج إحصائية مثل SPSS أو Excel لتحليل البيانات الكمية. ستتيح هذه البرامج إجراء تحليلات إحصائية متقدمة مثل الانحدار، والتحليل التكراري، وتحليل التباين.

خطوات تحليل البيانات الكمية

- **جمع البيانات:** سيتم جمع الاستبيانات وتحميل البيانات في البرامج الإحصائية.
 - **تنظيف البيانات:** سيتم فحص البيانات للتأكد من عدم وجود أخطاء أو بيانات مفقودة.
 - **تحليل البيانات:** سيتم استخدام تقنيات إحصائية لتحليل البيانات وتحديد العلاقات والاتجاهات بين مهارات التواصل والإنتاجية.
 - **تفسير النتائج:** سيتم تفسير النتائج واستخلاص الاستنتاجات المتعلقة بفرضية البحث.
- مبررات اختيار هذه الأساليب**
- تم اختيار الاستبيانات والتحليل الإحصائي كطرق لجمع وتحليل البيانات لأنهما يتيحان جمع بيانات كمية دقيقة وقابلة للقياس، مما يسهل تحليلها واستخلاص استنتاجات موضوعية. هذه الأساليب تتيح أيضًا تقديم نتائج يمكن تعميمها على مجموعات أكبر، مما يعزز من قيمة البحث.

التفسيرات والدوافع لكل اختيار

فلسفة البحث الوضعية

تم اختيار الفلسفة الوضعية لأنها تتيح تقديم نتائج موضوعية وقابلة للقياس، مما يساعد في تقديم توصيات عملية للشركات بناءً على بيانات دقيقة.

المنهج الاستنتاجي

تم اختيار المنهج الاستنتاجي لأنه يتيح اختبار فرضيات محددة بناءً على نظريات قائمة، مما يساعد في التحقق من صحة العلاقات المفترضة بين المتغيرات.

استراتيجية دراسة الحالة

تم اختيار استراتيجية دراسة الحالة لأنها تتيح جمع بيانات غنية ومتعمقة حول تأثير مهارات التواصل على إنتاجية الفرق، مما يوفر فهماً شاملاً للظاهرة المدروسة.

البحث الكمي

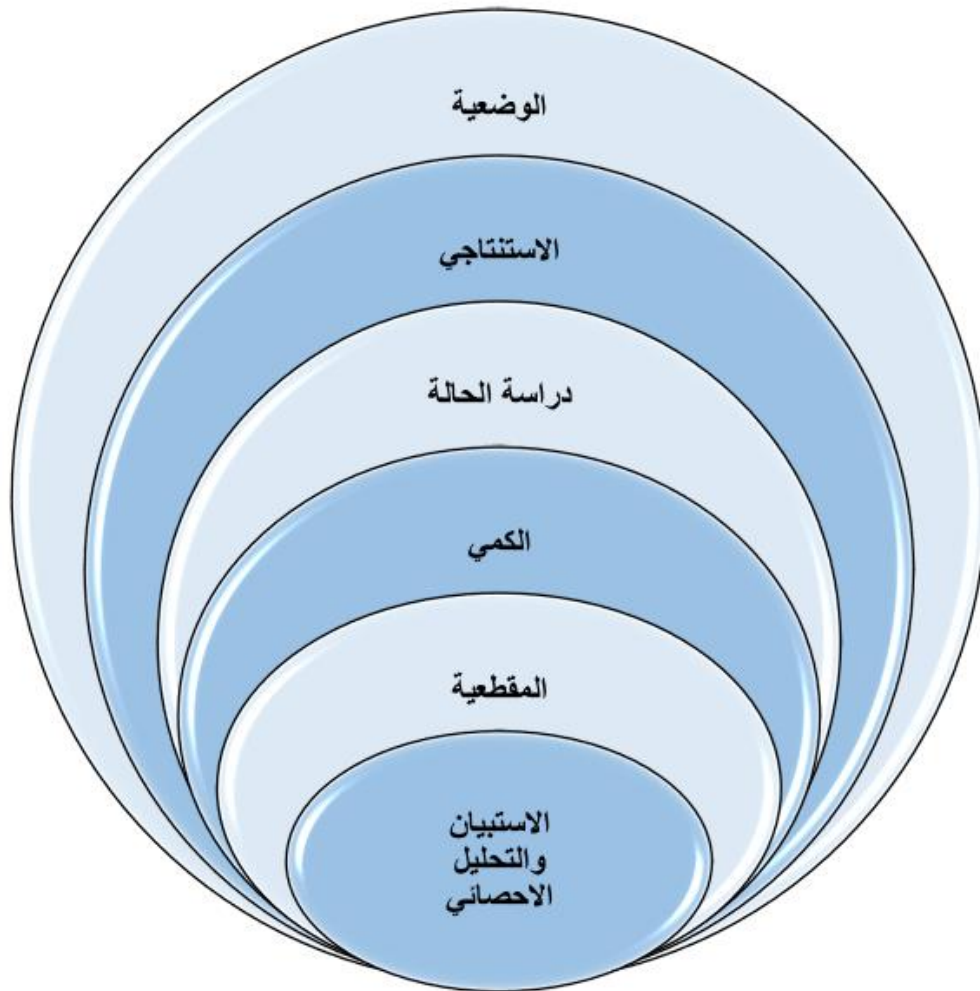
تم اختيار البحث الكمي لأنه يتيح جمع وتحليل بيانات كمية دقيقة وقابلة للقياس، مما يساعد في تقديم نتائج موضوعية وقابلة للتعميم.

الأفق الزمني المقطعي

تم اختيار الأفق الزمني المقطعي لأنه يتيح جمع البيانات وتحليلها في نقطة زمنية واحدة، مما يوفر صورة واضحة ودقيقة للوضع الحالي للظاهرة المدروسة.

الاستبيانات والتحليل الإحصائي

تم اختيار الاستبيانات والتحليل الإحصائي كطرق لجمع وتحليل البيانات لأنهما يتيحان جمع بيانات كمية دقيقة وقابلة للقياس، مما يسهل تحليلها واستخلاص استنتاجات موضوعية.



هيكل المشروع المقترح

الفصل الأول: المقدمة

- 1.1 خلفية البحث
- 1.2 مشكلة البحث
- 1.3 أهداف البحث
- 1.4 أسئلة البحث
- 1.5 فرضيات البحث
- 1.6 أهمية البحث
- 1.7 حدود البحث

1.8 هيكل البحث

الفصل الثاني: الإطار النظري

2.1 مقدمة

2.2 نظريات ومفاهيم حول مهارات التواصل

2.3 دور مدير المشروع في تحسين الإنتاجية

2.4 الدراسات السابقة

2.5 نموذج البحث المفاهيمي

الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1 مقدمة

3.2 فلسفة البحث

3.3 منهج البحث

3.4 استراتيجية البحث

3.5 نوع البحث

3.6 الأفق الزمني

3.7 طرق جمع البيانات

3.8 طرق تحليل البيانات

3.9 موثوقية وصلاحية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

4.1 مقدمة

4.2 توصيف البيانات

4.3 التحليل الوصفي

4.4 اختبار الفرضيات

4.5 تحليل العلاقات بين المتغيرات

4.6 تفسير النتائج

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

5.1 مقدمة

5.2 مناقشة النتائج

5.3 استنتاجات البحث

5.4 توصيات البحث

5.5 حدود البحث المستقبلية

5.6 الخاتمة

المراجع

الملاحق

الفصل الثاني: الإطار النظري

مقدمة الإطار النظري

في العالم الحديث، يعتبر التواصل عنصرًا أساسيًا للنجاح في أي بيئة عمل. يُمثل مدير المشروع اللاعب الرئيسي في تحقيق الهدف المنشود وضمان نجاح المشاريع المعقدة. ومهارات التواصل لدى المدير لها تأثير كبير على توجيهه الصحيح والفهم السليم للأهداف والمهام بالإضافة إلى تحقيق الثقة وتواصل أفضل في جميع مستويات الفريق. في هذه المقالة سننظر إلى الدراسات السابقة والابحاث التي ناقشت تأثير مهارات التواصل لدى مدير المشروع على إنتاجية الفريق.

سيتم مناقشة مجموعة من الأبحاث والدراسات السابقة والتي استعرضت تأثير مهارات التواصل لدى مدير المشروع على إنتاجية الفريق. سيتم التركيز على كيفية تحسين القدرات القيادية للمديرين من خلال تطوير مهارات التواصل، وكيف تؤثر مختلف استراتيجيات وتقنيات التواصل على توجيه الفرق نحو تحقيق الأهداف والتعامل بفعالية مع التحديات. وسنتطرق ايضا للإحصائيات والأدلة كمية التي تؤيد النتائج والتوصيات التي ناتجة عن هذه الأبحاث.

تحظى دراسات تأثير مهارات التواصل لدى مدير المشروع بأهمية كبيرة في عالم إدارة المشاريع وسيشمل هذا المقال استكشاف تلك الدراسات وفهم كيفية إسهامها في تعزيز أداء الفريق. سيتم تقديم رؤى للنتائج والتوصيات التي قد تقود إلى تطوير القيادة والتحسين المستدام لإنتاجية الفريق.

يتوقع أن يبرز هذا الموضوع أهمية معرفة كيفية تأثير تحسين مهارات التواصل لدى مدير المشروع على أداء الفرق وكيفية استخدام هذه الأدوات الإدارية في تعزيز التواصل الداخلي ودوره في تحقيق الأهداف. سيتم مناقشة الأسباب والمؤثرات الفردية والجماعية التي قد تؤثر على التواصل وسيتم تقديم أمثلة واضحة من الدراسات لإظهار كيف دعم هذا النوع من التواصل عملية صنع القرار في البيئات العمل واحتياجات العمل المعقدة.

نتوقع أن يقدم هذا الموضوع نقاشًا شاملاً حول مفهوم تأثير مهارات التواصل لدى مدير المشروع على إنتاجية الفريق وسيضم مسحةً لأبرز الدراسات والمقالات المعنية كما سيسلط الضوء على النتائج والاستنتاجات التي قد تُظهر التحديات والفرص المستقبلية في هذا المجال. سيتم استعراض تلك النتائج بشكل شامل وسيتم طرح استنتاجات ناجحة قد تقود إلى تطوير ممارسات القيادة والتحسين المستدام لإنتاجية الفريق.

ختامًا، سيكون هدفنا في هذه المقالة وضع استنتاج عام يُلخص أهمية مهارات التواصل لدى مدير المشروع في تحقيق أداء الفريق وخلق بيئات عمل مهنية ومنفتحة وفعالة. سنستعرض الأثر المحتمل على

مستقبل الاستكشاف والبحث وأهمية الدراسات المستقبلية التي من شأنها أن تعزز فهمنا لتلك العلاقة الحيوية وتقدم أفضل الممارسات في هذا السياق الحساس.

نظرة عامة عن أهمية البحث العلمي :

البحث العلمي يُعتبر عملية استقصاء منهجية تستند إلى المنطق والبراهين، تهدف إلى اكتساب معرفة جديدة، توسيع الفهم، وتقديم حلول للمشكلات المحددة. يتضمن البحث العلمي جمع البيانات، وتحليلها، وإجراء التجارب، واستنتاج النتائج بطريقة منهجية ومنطقية.

تعتمد عملية البحث العلمي على إجراء دراسات ميدانية أو تجارب معملية أو تحليل بيانات سابقة، ويتطلب الرصد الدقيق للتفاصيل والمعلومات المتاحة. يمتاز البحث العلمي بالدقة والموضوعية، حيث يُحفظ على تكرار التجارب وفحص النتائج من قبل أقران في المجال لضمان صحتها.

البحث العلمي يلعب دوراً حيوياً في تطوير المعرفة البشرية، وتقدم الحلول الابتكارية، وتحفيز التقدم العلمي والتكنولوجي. من خلال البحث العلمي، يمكن للمجتمع أن يحل المشكلات العالقة، ويستكشف أفقاً جديدة في مختلف المجالات مثل الطب، والهندسة، والعلوم الاجتماعية، والعلوم الطبيعية.

بصفته عملية ذات أهمية كبرى، فإن البحث العلمي يُعزز التفكير النقدي والابتكار، ويسهم في تطوير المجتمعات وتعزيز التقدم الشامل على المدى الطويل.

تأثير مهارات التواصل قد تم دراسته بشكل وافي في عدة بحوث ودراسات سابقة. وقد أظهرت هذه الدراسات أهمية عالية لمهارات التواصل في مجموعة واسعة من المجالات والسياقات كونها تلعب دوراً حاسماً في نجاح الأفراد والمؤسسات.

بحسب الأبحاث، فإن تطوير مهارات التواصل يمكن أن يؤدي إلى تحسين العلاقات الاجتماعية والعملية، وزيادة فعالية الاتصال، وتقليل النزاعات، وتحسين القدرة على حل المشكلات بشكل أفضل. كما أوضحت الدراسات أيضاً أن الأفراد الذين يتمتعون بمهارات تواصل فعالة غالباً ما يكونون أكثر نجاحاً في حياتهم الشخصية والمهنية.

عملياً، تشير الأبحاث إلى أن مهارات التواصل الجيدة تسهم في بناء الثقة وتعزيز التفاهم بين الأفراد، سواء في العمل أو في الحياة اليومية. بالتالي، فإن استثمار الوقت والجهد في تحسين مهارات التواصل يعتبر استثماراً قيماً لأي فرد.

هذه النتائج تظهر أهمية برامج تدريبية لتطوير مهارات التواصل في المدارس والمؤسسات لأن التواصل الفعال يلعب دوراً حاسماً في نجاح الأفراد والمجتمعات على المدى الطويل.

إجراء الدراسات السابقة حول تأثير مهارات التواصل له أهمية كبيرة للأسباب التالية:

مهارات التواصل هي عنصر أساسي في بيئة العمل، وتحظى باهتمام كبير في سياق إدارة المشاريع. يُعتبر مدير المشروع اللاعب الرئيسي في تحقيق الأهداف وتحقيق النجاح في المشروعات المعقدة. تحديد تأثير مهارات التواصل لدى مدير المشروع على إنتاجية الفريق يمثل موضوعًا حيويًا ومثيرًا للاهتمام في الأبحاث الحديثة في مجال إدارة المشاريع.

باعتبار مهارات التواصل عموداً فقرياً للنجاح، توضح الدراسات السابقة أهمية فهم تأثير هذه المهارات على دور مدير المشروع وإنتاجية الفريق، حيث تقدم نقطة تحول حاسمة لفهم كيفية تأثير التواصل الفعال في بيئات العمل المعقدة. فهم كيفية تأثير مهارات التواصل لدى مدير المشروع يمكن أن يكشف عن إرشادات حاسمة لتطوير أداء الفرق وتعزيز العمل الجماعي.

البحوث السابقة استكشفت بشكل شامل أبعاد هذا الموضوع، من تأثير التواصل الجيد على فهم المهام والأهداف بشكل صحيح، إلى تأثيره على بناء الثقة وتعزيز تواصل الفريق. من خلال تحليل دراسات سابقة، يمكن الوصول إلى رؤى عميقة حول كيفية تحسين القدرات القيادية لمديري المشاريع من خلال تعزيز مهاراتهم في التواصل، وكيف يمكن تحسين أداء الفرق وزيادة إنتاجيتها من خلال الاهتمام بجوانب التواصل.

تضمنت الدراسات والأبحاث المعتمدة على الأدلة المادية استعراضاً لمتغيرات مختلفة تتعلق بالتواصل في سياق الإدارة، وقد كشفت تلك الدراسات عن أن مهارات التواصل الفعال لدى مدير المشروع لها تأثير تأثير عميق وشامل على إنتاجية الفريق وأدائه. تلك الدراسات استعرضت أيضًا كيفية تأثير الاستراتيجيات وتقنيات التواصل المختلفة على توجيه الفرق نحو تحقيق الأهداف والتعامل بفعالية مع التحديات.

بناءً على هذا المنهج البحثي الشامل، تبرز أهمية إجراء مزيد من الدراسات لفهم مستوى التأثير الفعلي لمهارات التواصل لدى المديرين على أداء الفرق وإنتاجيتها. ستسهم هذه الدراسات المستقبلية في تحسين الممارسات الإدارية وتطوير استراتيجيات تطوير القيادة لدى المدراء لتعزيز العمل الجماعي وتحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة أعلى.

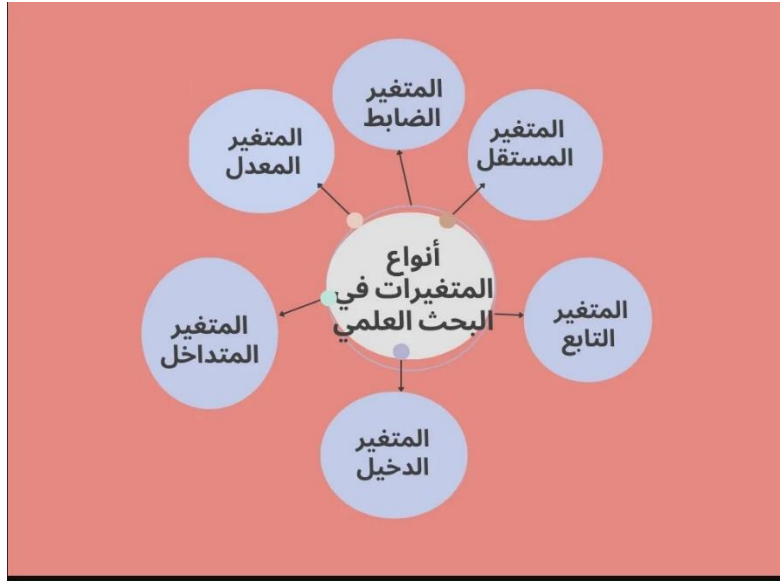
1. تحديد الفجوات البحثية: يمكن للباحثين أن يستفيدوا من هذا بتعزيز قدراتهم على استكشاف مجالات غير مستكشفة، وبالتالي تطوير فهم جديد في موضوعات .

2. توفير إطار نظري: يعتمد فهم الظواهر المتعلقة بمهارات التواصل بشكل أعمق في الغالب على دراسات سابقة نظرية يُسندُها.

3. تجنب التكرار: تساهم في تجنب إعادة الأبحاث التي أُجريت مسبقًا، وذلك يوفر للباحثين الوقت والجهد.

4. توجيه البحث: توجد إرشادات في الدراسات السابقة تستعرض المنهجيات والأدوات التي يمكن استخدامها في البحث الجديد، مما يُسهّل على المُبْحِث ف
5. تحليل النتائج: يساعد في مقارنة النتائج المستجدة بالنتائج السابقة، وذلك يزيد من مصداقية البحث ويلمح إلى فهم أفضل للنتائج.

نظرة عامة عن متغيرات البحث:



الشكل (2) رسم توضيحي لأنواع المتغيرات في البحث العلمي

في سياق الدراسة، تُعتبر العناصر أو العوامل التي يتم قياسها أو التلاعب بها هم المتغيرات في البحث العلمي. المتغيرات تؤدي دورًا حاسمًا في عملية تصميم البحث وتحليل النتائج. يمكن تصنيف المتغيرات إلى عدة أنواع رئيسية: يمكن تصنيف المتغيرات إلى عدة أنواع رئيسية:

1. **المتغير المستقل:** الباحث هو الشخص المسؤول عن التحكم في المتغير وتغييره، بهدف دراسة تأثيره على سائر المتغيرات.
2. **المتغير التابع:** يتم قياس المتغير لاستخلاص تأثير المتغير المستقل عليه.

3. المتغير المعدل: المتغير الذي يمكن أن يشكل تأثيرًا على الترابط بين المتغير المستقل والمتغير التابع هو.

4. المتغير الضابط: هناك عامل متغير يتم التحكم فيه لضمان عدم تأثيره على نتائج الدراسة.

5. المتغير الدخيل: يجب مراقبة وضبط المتغير الذي قد يؤثر على نتائج الدراسة بشكل غير مرغوب، وضمان التحكم فيه.

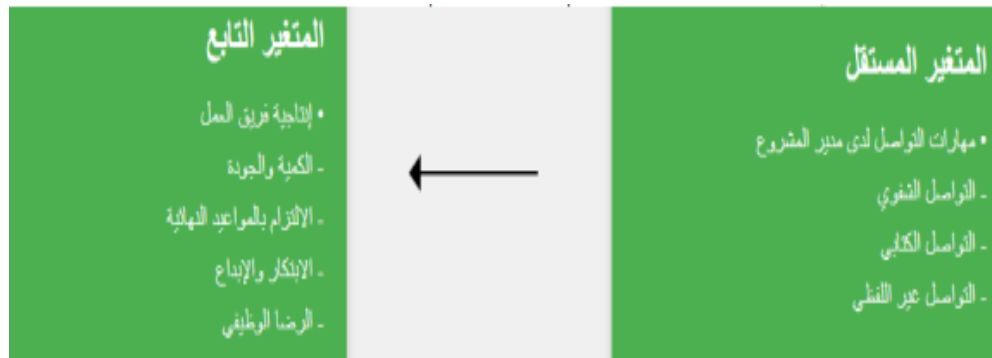
المتغير المستقل :

هو مفهوم أساسي في البحث العلمي، حيث يُعرف على أنه العامل أو المتغير الذي يتم التحكم فيه أو تغييره في التجربة العلمية لاختبار تأثيره على المتغير المعتمد. هذا المتغير لا يعتمد بشكل مباشر على أي متغير آخر في الدراسة ويدل على السبب الذي يتم استكشاف تأثيره.

لقد شهد مفهوم المتغير المستقل تطوراً مستمراً على مر الزمان. ظهر تطوير المفهوم في العلوم الاجتماعية والعلوم الطبيعية وحتى في العلوم التطبيقية مثل التسويق وعلم النفس.

من الأبعاد المهمة للمتغير المستقل هي القدرة على تحكمه وتلاعبه في سياق الدراسة العلمية. بمعنى آخر، فإن المتغير المستقل يشكل الاختلاف الرئيسي الوحيد بين مجموعات البحث لقياس تأثيره.

هناك عدة نظريات ناجمة عن البحوث العلمية المتعلقة بالمتغير المستقل ودوره في العلاقات السببية والتطور النظري لهذا المفهوم. هذه النظريات تتضمن العديد من الاقتراحات المفيدة حول كيفية فهم وتفسير العلاقات بين المتغيرات وتأثيراتها.



الشكل (3) رسم توضيحي بين الفرق بين المتغير المستقل و المتغير التابع

المتغير التابع :

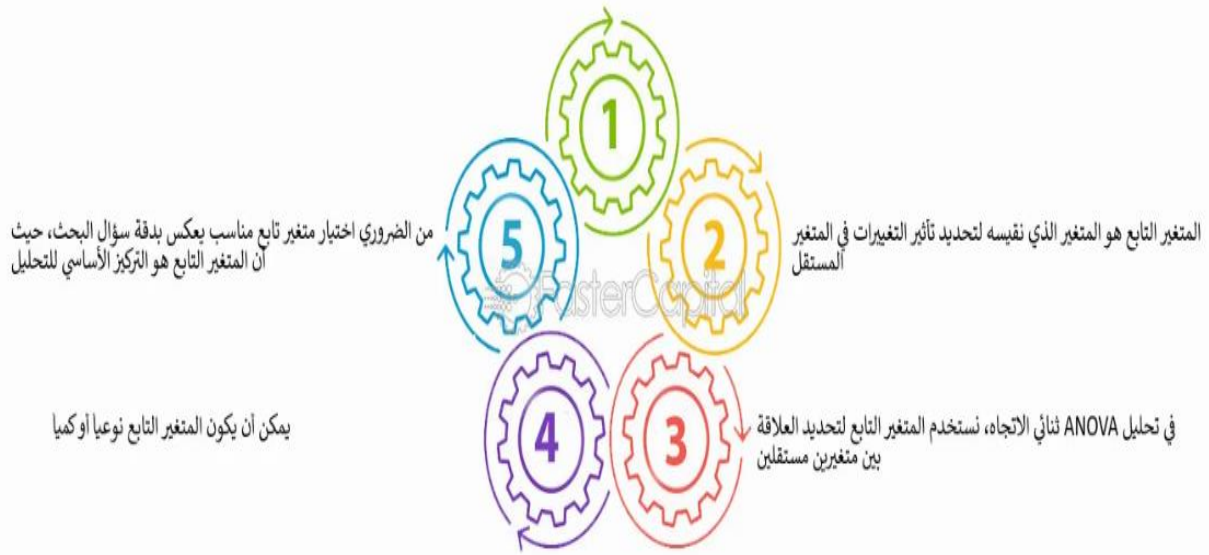
هو مفهوم رئيسي في البحث العلمي، يُعرف على أنه المتغير الذي يعتمد على التغيرات التي تحدث في المتغير المستقل. يُطلق عليه أحياناً اسم "المتغير الاستجابة" لأنه يمثل النتائج أو الآثار التي تكون نتيجة لتغير المتغير المستقل.

تطور مفهوم المتغير التابع يرتبط بتطور الأبحاث العلمية بشكل عام. يُلاحظ أنه في العلوم الطبيعية والاجتماعية، تطوّرت الطرق الإحصائية في تحليل البيانات والتأثيرات، مما أسهم في تطوير الفهم العلمي للمتغير التابع وأدى إلى أساليب أكثر دقة لقياس وتحليل النتائج. لدى المتغير التابع أبعاداً متعددة تتعلق بالتأثيرات والارتباطات مع المتغيرات الأخرى في البحث العلمي. يُعتبر تحديد المتغير التابع أمراً حاسماً في تحليل البيانات، حيث يساعد على فهم كيفية تأثير المتغيرات المستقلة على الظواهر المدروسة. هناك العديد من النظريات المرتبطة بالمتغير التابع، وهي تشمل النظريات التي تفسر العلاقات السببية بين المتغيرات وتأثيراتها وتتنوع من واقع العلوم الاجتماعية إلى العلوم الطبيعية.

بشكل عام، مفهوم المتغير التابع يمثل أحد العناصر الرئيسية في البحث العلمي، ويسهم في فهم العلاقات والتأثيرات بين مجموعة متنوعة من المتغيرات في سياق التجارب والدراسات العلمية.

فهم المتغيرات التابعة

المتغير التابع هو متغير النتائج الذي يتأثر بالتغيرات في متغير واحد أو أكثر



الشكل (4) المتغير التابع

المتغير المعدّل :

هو مفهوم أساسي في البحث العلمي وعلوم الإحصاء، يُستخدم لتحليل العلاقات بين متغيرات متعددة. يُعرف المتغير المعدّل على أنه متغير يتم اشتقاقه من مجموعة من المتغيرات الأصلية من أجل إظهار العلاقات أو الاتجاهات بشكل أوضح.

تطور مفهوم المتغير المعدّل يرتبط بتطور الإحصاء والتقنيات البحثية. تم استخدام المتغيرات المعدلة بشكل متزايد في الدراسات لتحليل البيانات وفهم التأثيرات بشكل أعمق.

أبعاد المتغير المعدّل متنوعة؛ فهو يساعد في جمع المعلومات من متغيرات متعددة ودمجها لفهم الصورة بشكل شامل. بالإضافة إلى ذلك، يستخدم المتغير المعدّل في قياس التأثيرات والترابطات بين المتغيرات، مما يساهم في إيجاد تفسيرات أوضح وأكثر دقة.

من الناحية النظرية، تقوم العديد من الدراسات بتأكيد دور المتغير المعدّل في فهم العلاقات وتأثيرات المتغيرات المختلفة. يتم تطبيق نظريات متعددة في هذا السياق منها نظرية النماذج البنائية الهيكلية ونظرية القيمة المتكاملة والتحليل العاملي.

بشكل عام، المتغير المعدّل يمثل أحد الأدوات الرئيسية في تحليل البيانات وفهم العلاقات بين المتغيرات المختلفة، مما يساهم في تطور العلوم والبحث العلمي وتحسين التفسيرات والنتائج لدراسات أكثر دقة واستدلالاً.

المتغير الضابط:

هو مفهوم أساسي في البحث العلمي وعلوم الإحصاء. يتمثل دور المتغير الضابط في أنه المتغير الذي يتم التحكم في قيمه أو مستواه أو تغييره بشكل متعمد ومستقل، وذلك بهدف فهم تأثير هذا التحكم على المتغيرات الأخرى في الدراسة.

تطور مفهوم المتغير الضابط يعكس تطور العلوم الاجتماعية والإحصاء وأساليب البحث العلمي. مرحلتين أساسيتين في هذا التطور: التحول من الاعتماد على المتغير الضابط كمعيار للتحكم في التجارب، إلى التركيز على فهم العلاقات التبادلية بين المتغيرات وتأثيراتها.

أبعاد المتغير الضابط تشمل استخدامه في تحليل العوامل التي تسبب التغيير في المتغيرات الأخرى، وفهم تأثيرات هذه العوامل بشكل شامل. كما يقوم المتغير الضابط بدور أساسي في بناء النماذج النظرية التي تفسر العلاقات بين المتغيرات.

من الناحية النظرية، توضح العديد من النظريات دور المتغير الضابط في فهم العلاقات السببية والتأثيرات بين المتغيرات، وذلك من خلال نظرية الأصول والنظرية السلوكية والتحليل العاملي. كما يوضح الإحصاء الكثير من الطرق الفعالة لتحليل تأثيرات المتغيرات الضابطة.

بشكل عام، المتغير الضابط يمثل أداة أساسية في فهم العلاقات بين المتغيرات المختلفة وتحليل التأثيرات والعوامل المؤثرة، مما يساهم في تطور العلوم وزيادة الفهم للعلاقات السببية والتأثيرية في مختلف المجالات العلمية والبحوث الاجتماعية.

المتغير الدخيل:

يُعتبر المتغير الدخيل في البحث العلمي عاملاً أو متغيراً غير مقصود في الدراسة، ومع ذلك، له تأثير واضح على المتغيرات الأخرى المدروسة. أحياناً، يمكن أن تكون هذه المتغيرات الدخيلة عوامل خارجية لا

يتحكم فيها الباحث. تلعب المتغيرات الدخيلة دورًا مهمًا في تحديد صحة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة، وهي تشكل تحديًا يجب على الباحثين مراقبته والتحكم فيه.

تطور مفهوم المتغير الدخيل كان مرتبطًا بتطور الطرق في جمع البيانات وتحليلها. مع تقدم تقنيات البحث والإحصاء، أصبح من الممكن تحديد وتقدير تأثيرات المتغيرات الدخيلة بشكل أكثر دقة. تم تطوير الطرق التحليلية للتعامل مع هذه المتغيرات وتقليل تأثيرها على النتائج.

أبعاد المتغير الدخيل تشمل تحديد كيفية تحكم الباحثين في هذه المتغيرات وتقدير تأثيرها على الدراسة. بالإضافة إلى ذلك، يتعين على الباحثين فهم تأثيرات المتغيرات الدخيلة على النتائج وضبط عوامل الضبط في التحليل لتفسير البيانات بدقة.

من الناحية النظرية، يستند المفهوم إلى نظريات الضبط والتحكم في البحث العلمي. يهدف الباحثون إلى فهم كيفية تأثير هذه المتغيرات وتقدير آثارها بدقة لتطبيقها في تصحيح النتائج وتفسيرها بشكل صحيح. تحليل المتغيرات الدخيلة يعزز الجودة والموضوعية في البحث العلمي.

العلاقة بين متغيرات البحث:

العلاقة بين متغيرات البحث تمثل الارتباطات والتأثيرات بين المتغيرات المختلفة في سياق دراسة بحثية. البحث العلمي يهدف إلى فهم هذه العلاقات وتحديد كيفية تأثير إحدى المتغيرات على الأخرى.

يُمكن أن تكون العلاقة بين المتغيرات إيجابية، حيث يزيد تغير في متغير واحد تغيرًا مماثلًا في المتغير الآخر، أو سلبية، حيث يتوازن تغير في متغير واحد مع تغير عكسي في المتغير الآخر. كما يُمكن أن تكون العلاقة بين المتغيرات عدمية، حيث لا يكون هناك تأثير ملحوظ بين المتغيرين.

فهم العلاقة بين متغيرات البحث يسمح بتحليل وتفسير النتائج بشكل دقيق وفهم الظواهر المدروسة. يُستخدم التحليل الإحصائي والطرق البحثية المناسبة لتحليل هذه العلاقات وتحديد قوتها واتجاهها.

تعتبر العلاقة بين متغيرات البحث أساسية في بناء النظريات العلمية والفهم العميق للتأثيرات في مجالات متنوعة مثل الطب، والعلوم الاجتماعية، والعلوم الطبيعية، والهندسة. فهم هذه العلاقات يساعد على توجيه البحث نحو فهم أفضل للظواهر المختلفة وتحسين النتائج والتوصيات المستقبلية.

دراسات سابقة تبين أهمية تحليل العلاقات بين المتغيرات، بما في ذلك الأنماط والصراعات والفجوات. فيما يلي بعض النقاط التي تم التوصل إليها من هذه الدراسات:

الأنماط : تشير الدراسات إلى وجود أنماط متكررة في العلاقات بين المتغيرات، سواء كان ذلك في السياق الاجتماعي أو العلمي. تحليل الأنماط يمكن أن يوجه البحوث القادمة لفهم أفضل للظواهر والتأثيرات.

الصراعات : كشفت الدراسات عن وجود صراعات في العلاقات بين المتغيرات، سواء كانت هذه الصراعات في اختلافات النتائج أو في طرق تفسير الظواهر المرتبطة بالمتغيرات. فهم الصراعات يمكن أن يساهم في رفع مستوى دقة التحليل البحثي وتفسير النتائج.

الفجوات : أظهرت الدراسات أن هناك فجوات في فهم العلاقات بين المتغيرات في مختلف المجالات العلمية. هذه الفجوات تُعتبر فرصاً لإثراء البحث العلمي وتوجيه الجهود نحو مجالات ذات أهمية كبيرة لملء هذه الفجوات وزيادة المعرفة.

وفي ختام التحليل، من المهم النظر في هذه النقاط بشكل مجتمعي حيث أن تحليل العلاقات بين المتغيرات يساهم في توجيه البحوث العلمية نحو مجالات محددة لتعبئة الفجوات وفهم الصراعات واكتشاف الأنماط الجديدة التي تساهم في تطوير المعرفة العلمية.

الخاتمة

الخلاصة :

تشير الأبحاث إلى أن توجد صلة وثيقة بين مهارات التواصل لدى مدير المشروع وإنتاجية فريق العمل. يُعتبر تبادل المعلومات بشكل فعال، وتوضيح الأهداف، وتنظيم الاندماج الجيد للأفراد، جوانب حاسمة في دور المدير في تحقيق النجاح. هذه المهارات تعزز التواصل الفعال داخل الفريق، وبناء الثقة، وتبادل الأفكار بشكل مفتوح، مما يثمر عن تعزيز الروح الجماعية وزيادة الإنتاجية. اقتراحات البحث تشجع على تطوير مهارات التواصل لدى المدراء لتعزيز الأداء والتفوق في بيئة العمل اليومية، مما يساهم في نجاح المشاريع وتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية أكبر.

اثار البحث المستقبلية :

الابحاث المستقبلية حول تأثير مهارات التواصل لدى مدير المشروع على انتاجية فريق العمل ستسهم في تعميق فهمنا لهذا العلاقة المعقدة. من خلال هذه الأبحاث، يمكننا توقع تطور أساليب تدريب القادة وتطوير برامج مكثفة تهدف إلى تطوير مهارات التواصل لدى مدراء المشاريع، وبالتالي، تحسين الأداء والإنتاجية في محيط العمل

من المتوقع أيضاً أن تقدم هذه الأبحاث التوجيهات للمؤسسات حول كيفية اختيار وتدريب قادة المشاريع الذين يتمتعون بمهارات تواصل فعّالة، مما يمكنها من بناء فرق العمل ذات الأداء الفائق وتحقيق أهدافها بكفاءة أكبر

بمساهمة الأبحاث المستقبلية في هذا المجال، يمكن تطوير أنماط جديدة من التدريب والتطوير الفردي والتنظيمي التي تركز على تعزيز مهارات التواصل لدى المدراء، ومن ثم تحسين الديناميكيات الداخلية للفرق وزيادة إنتاجيتها

المساهمات الإجمالية في هذا المجال :

مهارات التواصل لدى مدير المشروع تلعب دوراً حيوياً في تحسين إنتاجية فريق العمل. إليك بعض المساهمات الرئيسية التي يمكن أن تُحدثها هذه المهارات:

1. **فهم وإيجاد التوجيه الصحيح:** مدير المشروع الذي يتمتع بمهارات تواصل فعّالة يمكنه فهم احتياجات فريق العمل بشكل أفضل وتوجيههم نحو الأهداف بشكل فعال. يمكنه أيضاً تبسيط الرسائل وتوجيه الفريق بشكل أكثر وضوحاً، مما يساهم في تحفيز الأداء الفردي والجماعي.

2. **تشجيع التواصل الفعّال في الفريق:** بفضل مهارات التواصل، يمكن للمدير تشجيع بيئة عمل مفتوحة وحواراً بناءً بين أفراد الفريق، مما يساهم في تدفق الأفكار وتحسين إدارة المشاكل والتحديات التي تواجه الفريق.

3. **بناء الثقة وتعزيز الروح الجماعية:** من خلال مهارات التواصل، يمكن للمدير إبراز القيم والرؤى المشتركة، وبناء الثقة بين أفراد الفريق، مما يعزز الروح الجماعية ويزيد من تعاونهم واندماجهم.

4. توضيح الأهداف وتوجيه الجهود: يمكن لمدير المشروع تحقيق أهداف المشروع بشكل أفضل من خلال توضيح الرؤية والأهداف وتوجيه الجهود نحو تحقيقها من خلال تواصل فعال ونقل الرسائل بوضوح.

5. إدارة التوتر وحل الصراعات: مهارات التواصل الجيدة تساعد في إدارة التوتر والصراعات بين أفراد الفريق، وهذا يؤدي إلى تحسين الجو العام في الفريق وتعزيز الانتاجية.

بشكل عام، يمكن القول إن مهارات التواصل لدى مدير المشروع تسهم بشكل كبير في تحسين الأداء والإنتاجية لفريق العمل، وتعزيز العلاقات داخل الفريق وتحقيق النجاح في المهام المشتركة.

الفصل الثالث : منهجية الدراسة

المقدمة :

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في تحقيق (تأثير مهارات التواصل لدى مدير المشروع على انتاجية فريق العمل في شركة صدارة للكيميائيات في الجبيل) وهو يعرض بالتفصيل كلاً من التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث، وطرق وتقنيات اخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات.

المتغيرات الإجرائية لمتغيرات الدراسة :

في الدراسات البحثية، تعد التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح ويصف التعريف الاجرائي كيفية قياس متغير أو ملاحظة أو التلاعب به . ويساعد الباحثين على ضمان اتساق دراستهم وموثوقيتهم وصلاحياتهم .

مهارات التواصل (متغير مستقل) :

مهارات التواصل هي القدرات التي تمكن الأفراد من نقل الأفكار والمعلومات والمشاعر بوضوح وفعالية إلى الآخرين، سواء كان ذلك بشكل شفهي، كتابي، أو من خلال الإشارات غير اللفظية مثل لغة الجسد وتعبيرات الوجه. تشمل هذه المهارات أيضاً القدرة على الاستماع، التفاعل، وفهم احتياجات الآخرين ومواقفهم.

مهارات التواصل تُعدّ أحد أهم العناصر الأساسية في بناء العلاقات الإنسانية الناجحة سواء على المستوى الشخصي أو المهني. في كل بيئة عمل أو تفاعل اجتماعي، يُعتبر التواصل الجيد أساساً لفهم الأهداف، تعزيز التعاون، وحل المشكلات.

تتجاوز مهارات التواصل حدود الكلمات المنطوقة أو المكتوبة؛ فهي تشمل استخدام لغة الجسد، التعاطف، والذكاء العاطفي لفهم الرسائل المضمونة التي قد لا تُقال بشكل مباشر. في عصرنا الحديث، أصبحت هذه المهارات أكثر أهمية بفضل العولمة والتكنولوجيا التي عززت طرق الاتصال بين الثقافات المختلفة.

في عالم إدارة المشاريع، تُعتبر مهارات التواصل من الأعمدة الأساسية لنجاح المشروع. مدير المشروع هو الوسيط الرئيسي الذي يربط بين جميع الأطراف المعنية، بدءاً من الفريق العامل إلى العملاء وأصحاب المصلحة. يتطلب دوره القدرة على نقل الرؤية والأهداف، متابعة الأداء، وحل المشكلات بفعالية.

إنتاجية فريق العمل (متغير تابع) :

إنتاجية فريق العمل هي عامل حاسم في نجاح المؤسسات والمشاريع. في بيئة العمل التنافسية اليوم، تعتمد المنظمات على فرق العمل كأداة رئيسية لتحقيق الابتكار، تحسين العمليات، وتقديم قيمة للعملاء. إنتاجية الفريق لا تقتصر فقط على حجم العمل المنجز، بل تشمل جودة الأداء، روح التعاون، والاستدامة في الإنجاز.

يتطلب تعزيز إنتاجية الفريق توفير بيئة عمل إيجابية، دعم القيادة، وضمان توافر الأدوات والموارد اللازمة. كما أن تحقيق إنتاجية عالية يستلزم وجود أهداف واضحة، توزيع مهام مدروس، وتحفيز مستمر للأعضاء.

عوامل تؤثر على إنتاجية فريق العمل :

- وضوح الأهداف: الفرق التي تعرف بوضوح ما هو متوقع منها تعمل بكفاءة أكبر.
- التواصل الفعال: يسهم في تقليل سوء الفهم وضمان توجيه الجهود بشكل صحيح.
- تحفيز الفريق: تشجيع الأعضاء من خلال التقدير والمكافآت يزيد من التزامهم.
- توزيع المهام: توزيع المهام بناءً على قدرات وخبرات الأعضاء يعزز الأداء.

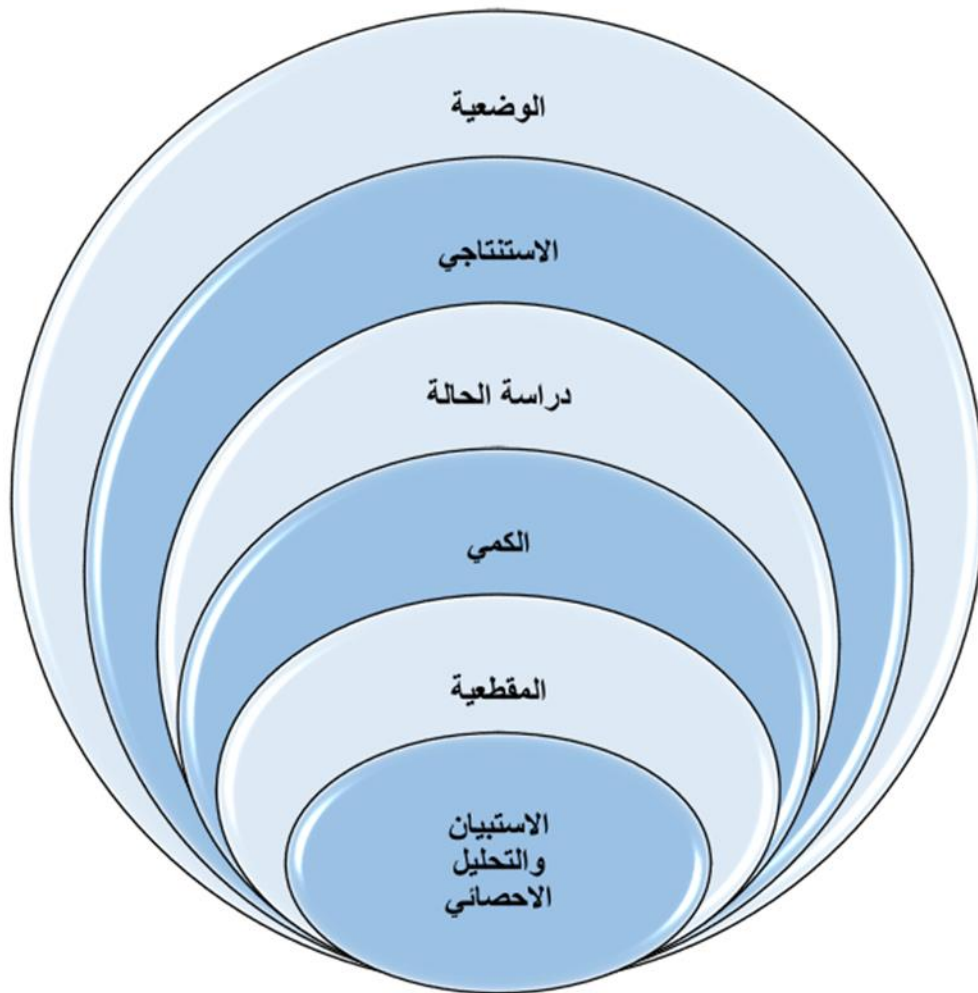
تصميم البحث :

في هذا القالب، سنقدم هيكلًا يغطي خمس أمور منهجية مهمة، يعتمد هذا الهيكل بشكل فضفاض على البصل البحثي).

1. فلسفة البحث philosophy المنهج الوضعي positivist .
2. أسلوب التحليل Approaches استنتاجي deductive .
3. استراتيجيات البحث Strategies دراسة حالة case study .
4. نوع البحث choice كمية quantitative .
5. طرق جمع وتحليل البيانات Data collection and analysis techniques الاستبيان Questionnaire .

الشكل (5) نموذج البصل البحثي

المصدر (من اعداد الباحث)



مجتمع البحث و طرق و تقنيات اخذ العينات :

يقدم هذا الجزء معلومات عن مجتمع الدراسة وعينتها. بالإضافة إلى ذلك، يوضح هذا الجزء الأساليب والتقنيات التي تم وضعها لاختيار عينة الدراسة، وتحديد حجم العينة.

مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع البحث في شركة صدارة للكيماويات في مدينة الجبيل من الموظفين منتظمين و مدراء و اداريين يعمل فيها أكثر من (4000) موظف .

عينة الدراسة :

تم اختيار عينة باستخدام الاستبيانات لضمان تمثيل مختلف الفئات بشكل عادل و دقيق و تم اختيار 40 من الموظفين بمختلف الأقسام .

جدول (1) مجتمع البحث و العينة بواسطة الباحث (2024)

مكان الدراسة	المجتمع	العينة
شركة صدارة للكيماويات	4000	40

طرق أخذ العينة :

- تم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية لضمان تمثيل جميع الفئات الوظيفية المختلفة في الشركة .
- العينة العشوائية الطبقية تساعد في تقسيم المجتمع إلى طبقات أو مجموعات (مثل المديرين المشرفين ، الموظفين التنفيذيين وأخذ عينة من كل طبقة بما يتناسب مع حجمها في المجتمع الكلي .
- تم تحديد حجم العينة بناءً على عدد العاملين في شركة صدارة للكيماويات في الجبيل ، مع مراعاة النسبة المئوية لكل فئة وظيفية، مما يضمن أن تكون العينة معبرة عن المجتمع ككل.

المتغير المستقل (مهارات التواصل) :

اعتمد الباحث على استبانة قام بها . من اجل قياس المتغير المستقل (مهارات التواصل) و ذلك من حيث خمس ابعاد و هي: (التواصل الشفوي ، التواصل الكتابي ، التواصل الغير لفظي ، الاستماع الفعال ، إدارة النزاعات) مع اجمال 15 عناصر للمتغير بأكمله. حيث ان بعد التواصل الشفوي يتكون من 3 عناصر ، و بعد التواصل الكتابي يتكون من 3 عناصر ، و بعد التواصل الغير لفظي يتكون من 3 عناصر ، و بعد

الاستماع الفعال يتكون من 3 عناصر ، و بعد إدارة النزاعات يتكون من 3 عناصر. نوع الأداة ليكرث خماسي : موافق بشدة ، موافق ، محايد ، غير موافق ، غير موافق بشدة .

جدول (2) للمتغير المستقل (المصدر – الباحث -2024)

المتغير	الأبعاد	عدد البيانات	المرجع
مهارات التواصل	التواصل الشفوي	3	الباحث (2024)
	التواصل الكتابي	3	
	التواصل الغير اللفظي	3	
	الاستماع الفعال	3	
	إدارة النزاعات	3	
	المجموع	15	

المتغير التابع (إنتاجية فريق العمل) :

اعتمد الباحث على استبانة قام بها . من أجل قيا المتغير التابع (إنتاجية فريق العمل) و ذلك من حيث أربعة أبعاد و هي: (إتمام المهام ، الالتزام بالمواعيد ، الابتكار ، الرضا الوظيفي) مع إجمالي 12 عناصر للمتغير بأكمله. حيث ان بعد إتمام المهام يتكون من 3 عناصر، و بعد الالتزام بالمواعيد يتكون من 3 عناصر، و بعد الابتكار يتكون من 3 عناصر ، و بعد الرضا الوظيفي يتكون من 3 عناصر. نوع الأداة ليكرث خماسي: موافق بشدة ، موافق ، محايد، غير موافق ، غير موافق بشدة.

جدول (3) للمتغير التابع (المصدر - الباحث – 2024)

المتغير	الأبعاد	عدد البيانات	المرجع
إنتاجية فريق العمل	إتمام المهام	3	الباحث (٢٠٢٤)
	الالتزام بالمواعيد	3	
	الابتكار	3	
	الرضا الوظيفي	3	
	المجموع	12	

حجم العينة :

- تم تحديد حجم العينة بناءً على حسابات إحصائية تضمن تمثيلاً كافياً للمجتمع، مع مراعاة حجم مجتمع البحث الكلي، وذلك للوصول إلى استنتاجات ذات دلالة إحصائية.
- ساهمت هذه الطريقة في زيادة دقة النتائج وتقليل التحيز، ما يسهم في استخلاص استنتاجات موثوقة حول تأثير مهارات التواصل لدى مدير المشروع على إنتاجية فريق العمل في شركة صدارة للكيميائيات في الجبيل .

جدول (4) حجم العينة (المصدر – الباحث – 2024)

عينة البحث	حجم العينة
تستهدف موظفين شركة صدارة للكيميائيات	30 – 40 موظف

أنواع البيانات :

البيانات الأولية :

يتم الحصول عليها من المعلومات المقدمة من قبل موظفي شركة الصدارة للكيميائيات .

البيانات الثانوية :

ويتم ذلك بالتزود بالمعلومات عن طريق البحث في الكتب والرسائل الجامعية والمجلات ذات الصلة بموضوع البحث سواء تم ذلك بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر وذلك يهدف إلى تقديم إطار مفاهيمي نظري للمتغيرين ومحاولة الإحاطة بالموضوع.

طرق و إجراءات تحليل البيانات :

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة .

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة .

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق التحليلي (الاستكشافي لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات اختبار) كرو نباخ ألفا بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

الاعتبارات الأخلاقية :

سيتم اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية خصوصية وسرية المشاركين في البحث. سيتم الحصول على موافقة مستنيرة من جميع المشاركين قبل جمع البيانات، وسيتم إخبارهم بأن مشاركتهم طوعية وأنه يمكنهم الانسحاب في أي وقت. كما سيتم التعامل مع جميع البيانات بسرية تامة ولن يتم الكشف عن هويات المشاركين.

الخاتمة :

تمثلت منهجية البحث المعتمدة في هذا الفصل في تحليل تأثير مهارات التواصل على إنتاجية من خلال استخدام تصميم استنتاجي واستراتيجية مسحية. تم اختيار عينة عشوائية من موظفي فنادق فيرمونت مكة وتوزيع استمارة استبانة إلكترونياً لجمع البيانات الكمية اللازمة. يُشير التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إلى علاقة قوية بين المتغيرات المدروسة. كما تم التأكيد على احترام الأخلاقيات في جميع مراحل البحث، بما في ذلك الحفاظ على خصوصية المشاركين واحترام حقهم في الانسحاب في أي وقت.

الفصل الرابع :

التحليل الاحصائي و مناقشة النتائج

التمهيد:-

في هذا الفصل، سنقوم بتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان الموجه إلى عينة الدراسة من خلال البرنامج الاحصائي SPSS الاصدار 28 يهدف هذا التحليل إلى تقديم فهم شامل للخصائص الديموغرافية للعينة، واختبار صدق وثبات الاستبيان، وتقديم الإحصاء الوصفي للمتغيرات البحث والإجابة على تساؤلات البحث الرئيسية كما سنقوم بتحليل الفرضيات التي تم صياغتها بناء على الإطار النظري للدراسة وربط النتائج المستخلصة بالدراسات السابقة في هذا المجال. يهدف هذا الفصل إلى تقديم رؤى معمقة حول كيفية تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي للموظفين وتحديد التحديات والعقبات التي تواجه تطبيقها في المؤسسات.

توصيف عينة الدراسة:-

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً ل: النوع – سنوات الخبرة – المؤهل العلمي. تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

- النوع ويشمل (ذكر، انثى)
- سنوات الخبرة وتشمل (اقل من 5 سنوات، من 5 الي 10 سنوات، اكثر من 10 سنوات)
- المؤهل ويشمل (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)

الجدول الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة، كما لما يلي:

جدول رقم - (5) - توصيف عينة الدراسة
(المصدر - الباحث 2024)

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكر	12	38.7%
	انثى	19	61.3%
	الاجمالي	31	100%
سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	14	45.2%
	من 5 الي 10 سنوات	8	25.8%
	اكثر من 10 سنوات	9	29%
	الاجمالي	31	100%
المؤهل	بكالوريوس	29	93.5%
	ماجستير	0	0%
	دكتوراه	2	6.5%
	الاجمالي	31	100%

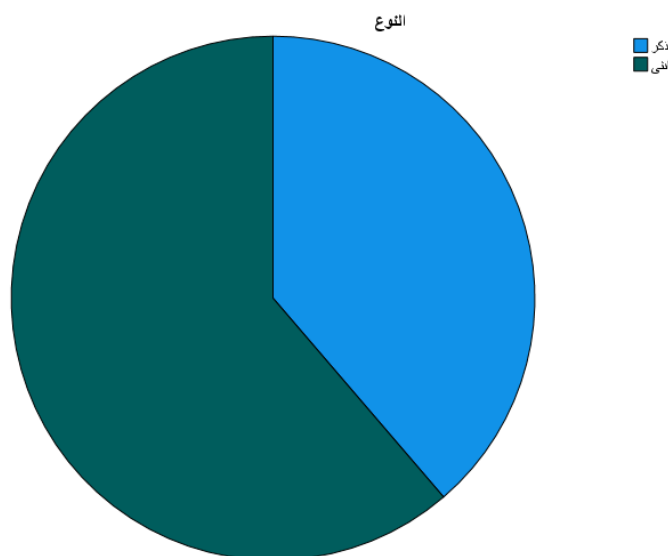
يقدم هذا الجدول توصيفا تفصيليا لعينة الدراسة على أربع متغيرات رئيسية الجنس العمر سنوات العمل، والمنصب الوظيفي الحالي للمشاركين. ومن خلاله يتم استخلاص النتائج التالية:

- **فيما يتعلق بالنوع:** أظهرت النتائج الإحصائية ان عدد الاناث أكبر من عدد الذكور، حيث بلغ عدد الاناث 19 مفردة بنسبة 61.3% من اجمالي العينة بينما بلغ عدد الذكور 12 مفردة بنسبة 38.7% من اجمالي العينة كما يوضح الشكل التالي:

جدول رقم – (6) – تصنيف العينة للنوع
(المصدر – الباحثة 2024)

		النوع			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	12	37.5	38.7	38.7
	انثى	19	59.4	61.3	100.0
	Total	31	96.9	100.0	
Missing	System	1	3.1		
Total		32	100.0		

شكل – (6) – رسم بياني يوضح تصنيف العينة وفقا للنوع
(المصدر – الباحثة 2024)

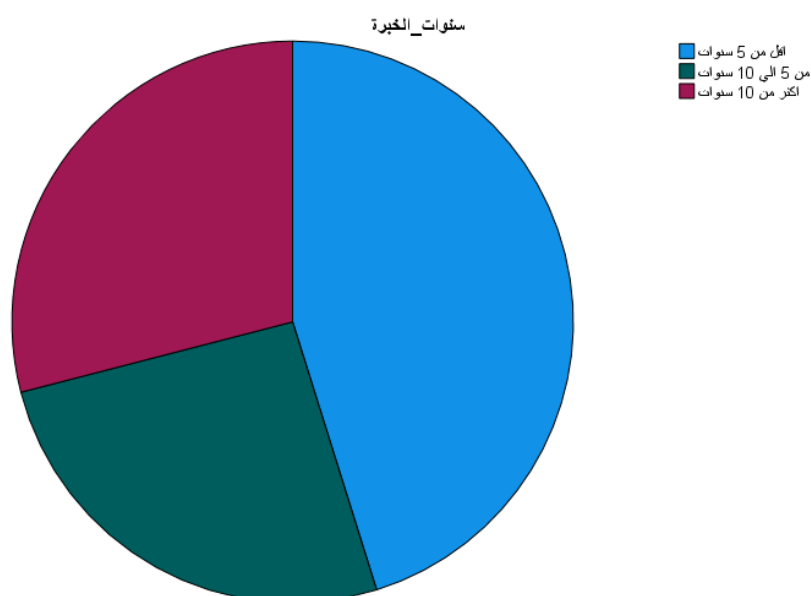


- اما فيما يتعلق بالخبرة: نلاحظ ان غالبية المشاركين في الدراسة ينتمون لفئة اقل من 5 سنوات حيث تشكل النسبة الأعلى بواقع 45.2% من اجمالي العينة تليها الفئة اكثر من 10 سنوات حيث تشكل نسبة 29% ثم تليها الفئة من 5 الي 10 سنوات حيث تمثل 25.8% كما يوضح الشكل التالي:

جدول رقم – (7) – تصنيف العينة وفقا لسنوات للخبرة
(المصدر – الباحثة 2024)

		الخبرة_سنوات			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	سنوات 5 من اقل	14	43.8	45.2	45.2
	سنوات 10 الي 5 من	8	25.0	25.8	71.0
	سنوات 10 من اكثر	9	28.1	29.0	100.0
	Total	31	96.9	100.0	
Missing	System	1	3.1		
Total		32	100.0		

شكل – (7) – تصنيف العينة وفقا لسنوات للخبرة
(المصدر – الباحثة 2024)

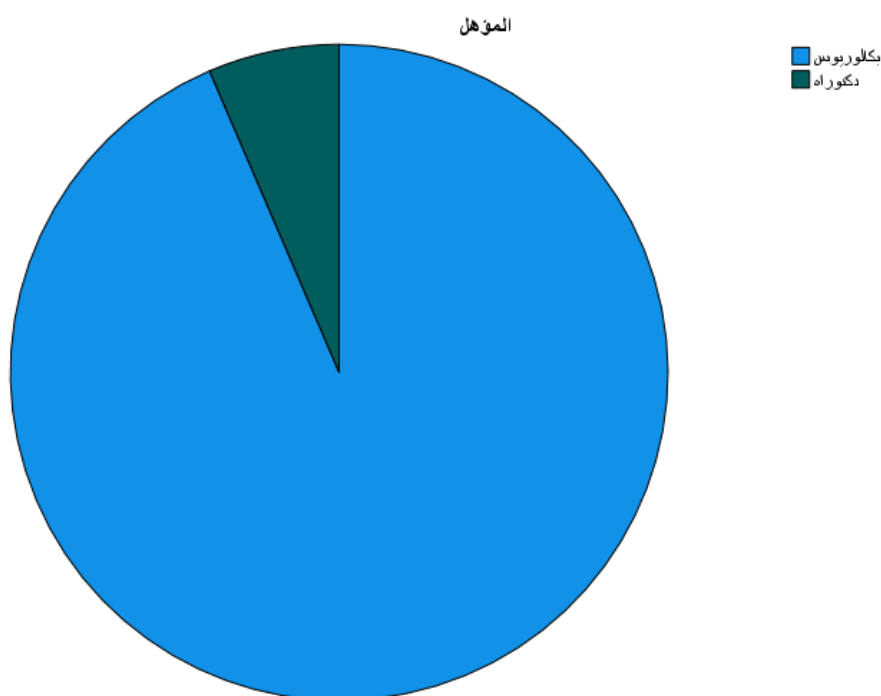


- اما فيما يتعلق بالمؤهل العلمي : فنجد ان غالبية المشاركين هم من فئة بكالوريوس حيث بلغ عددهم 29 مفردة وهم يشكلون نسبة 93.5% من اجمالي العينة. تليها فئة دكتوراه حيث بلغ عددهم 2 مفردة بنسبة 6.5% ، ثم ماجستير بعدد 0 مفردة بنسبة تبلغ 0% من اجمالي العينة كما يوضح الشكل التالي:

جدول رقم – (8) – تصنيف العينة وفقا للمؤهل
(المصدر – الباحثة 2024)

		المؤهل			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	بكالوريوس	29	90.6	93.5	93.5
	دكتوراه	2	6.3	6.5	100.0
	Total	31	96.9	100.0	
Missing	System	1	3.1		
Total		32	100.0		

شكل – (8) – رسم بياني يوضح تصنيف العينة وفقا للمؤهل
(المصدر – الباحثة 2024)



قياس ثبات وصدق أدوات البحث:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE).

بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha من خلال نموذج المعادلة البنائية (Structural equation modeling (SEM باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار 28 الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted).

صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقا لدراسة (Kaiser (1974 معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.

الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من 0.5 وفقا ل (Hair et al). (2006).

الجداول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة بمعاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة وقيمة Pvalue بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار 28 كما يلي:

جدول رقم - (9) - مقياس الصدق
(المصدر - الباحثة 2024)

متوسط التباين المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
1.0	9.139	0.00	.770	.835	.735	A1	التواصل الشفوي	مهارات التواصل
		0.00	.750	.775		A2		
		0.00	.980	.902		A3		
	1.726	0.00	.890	.781		B1	التواصل الكتابي	
		0.00	.874	.782		B2		
		0.00	.935	.836		B3		
	.074	0.00	.860	.817		C1	التواصل غير اللفظي	
		0.00	.874	.838		C2		
		0.00	.817	.904		C3		
	0.395	0.00	.944	.535		D1	الاستماع الفعّال	
		0.00	.887	.800		D2		
		0.00	.691	.742		D3		
	0.214	0.00	1.033	.869		E1	إدارة النزاعات	
		0.00	.923	.745		E2		
1.0	9.524	0.00	.826	.617	.839	BA1	إتمام المهام	إنتاجية فريق العمل
		0.00	.769	.823		BA2		
		0.00	.997	.911		BA3		
	1.432	0.00	.898	.656		BB1	الالتزام بالمواعيد	
		0.00	.935	.814		BB2		
		0.00	1.034	.728		BB3		

0.845	0.00	1.096	.542	BC1	لا ابتكار
	0.00	.711	.879	BC2	
	0.00	.891	.699	BC3	
0.747	0.00	.1046	.848	BD1	الرضا الوظيفي
	0.00	.789	.819	BD2	
	0.00	.995	.723	BD3	

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس مهارات التواصل: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها مهارات التواصل (وابعاده التواصل الشفوي، التواصل الكتابي، التواصل غير اللفظي، الاستماع الفعّال، إدارة النزاعات) عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة AVE يتضح أن قيمته المتغير مهارات التواصل ككل هو كذلك قيم متوسط التباين المستخرج الأبعاد المتغير وهي: (التواصل الشفوي، التواصل الكتابي، التواصل غير اللفظي، الاستماع الفعّال، إدارة النزاعات) وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس إنتاجية فريق العمل: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس إنتاجية فريق العمل (وابعاده إتمام المهام، الالتزام بالمواعيد، الابتكار، الرضا الوظيفي) قيمتها أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الأربع كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير إنتاجية فريق العمل ككل هو 1 كذلك قيم متوسط التباين المستخرج الأبعاد المتغير وهي: إتمام المهام، الالتزام بالمواعيد، الابتكار، الرضا الوظيفي) وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على الفرد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار 28 وفقا لـ (Hair et al (2010)، يجب أن تكون القيمة أكبر من 0.7 من حتى يتحقق الثبات للمقياس.

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالثلاث قيم (الفا) كرونباخ، الثبات المركب Composite reliability، وقيمة rho-A)

جدول رقم – (10) – ثبات الدراسة
(المصدر – الباحثة 2024)

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
.860	.886	3	التواصل الشفوي	مهارات التواصل
	.782	3	التواصل الكتابي	
	.779	3	التواصل غير اللفظي	
	.817	3	لاستماع الفعال	
	.768	2	إدارة النزاعات	
.929	.909	3	إتمام المهام	إنتاجية فريق العمل
	.888	3	الالتزام بالمواعيد	
	.932	3	الابتكار	
	.901	3	الرضا الوظيفي	

يتضح من الجدول بالأعلى ان قيم معاملات الثبات المقياس الدراسة كما يلي:

• مقياس مهارات التواصل وابعادها:

اظهرت النتائج الإحصائية ان قيم الفا كرونباخ هي (.886 ، .782 ، .779 ، .817 ، .768) مما يدل على ان جميع القيم أكبر من 0.7 ، ووفقا ل هير و وآخرون (2010) فقد تحقق الثبات للمقياس.

• مقياس إنتاجية فريق العمل وابعاده:

اظهرت النتائج الإحصائية ان قيم الفا كرونباخ هي (.909 ، .888 ، .932 ، .901)، مما يدل على ان جميع القيم أكبر من 0.7 ، ووفقا ل هير و وآخرون (2010) فقد تحقق الثبات للمقياس.

وفقا للنتائج الإحصائية بالأعلى التي البنت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصالحية هذه الاستبيانات للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

التحليل الوصفي للمتغيرات الدراسة:

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس طبقا لمقياس ليكرت الخماسي، وفقا لما يلي:

جدول – (11) – مقياس ليكرت خماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	2	3	4	5

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في 5 / 100 (المقياس الخماسي) = 20% يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية. كما يلي:

جدول رقم – (12) – التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة الاتجاه العام	الوزن النسبي %	مستوى درجة الممارسة / الأهمية
من 420. الى اقل من 5	اتفق بشدة	من 84 الى اقل من 100%	مرتفع جدا
من 4.30 الى 20.4	اتفق	من 68 الى اقل من 84 %	مرتفع
من 260. الى 3.40	محايد	من 52 الى اقل من 68 %	متوسط
من 80.1 الى 60.2	ارفض	من 36 الى اقل من 52 %	منخفض
من 1 الى اقل من 80.1	ارفض بشدة	من 20 الى اقل من 36 %	منخفض جدا

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرث الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي، حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى مهارات التواصل وأبعادها وكذلك مستوى إنتاجية فريق العمل وأبعاده وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة.. وذلك كما يلي:

جدول رقم - (13) - المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
مهارات التواصل	التواصل الشفوي	3.54	3.48	.614	.652	اتفق	مرتفع	مرتفع	
	التواصل الكتابي	3.63		.710					
	التواصل غير اللفظي	3.26		.850					
	الاستماع الفعال	3.63		.900					
	إدارة النزاعات	3.27		.706					
إنتاجية فريق العمل	إتمام المهام	3.25	3.56	.767	.728	اتفق	مرتفع	مرتفع	
	الالتزام بالمواعيد	3.62		.830					
	الابتكار	3.60		.847					
	الرضا الوظيفي	3.72		.758					

يتضح من الجدول بالأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

- تظهر نتائج توصيف المتغير المستقل مهارات التواصل إلى أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من مهارات التواصل بقطاع الضيافة وذلك، حيث كان

المتوسط الحسابي للمتغير ككل هو (3.48) بنسبة موافقة عالية بلغت 80.64% عند الانحراف المعياري (0.652).

- بالنسبة لتوصيف المتغير التابع (إنتاجية فريق العمل) أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من تطبيق إنتاجية فريق العمل بقطاع العلوم. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (3.56) بنسبة موافقة بلغت 78.46%، عند الانحراف المعياري (0.728).

كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد إنتاجية فريق العمل أن الأبعاد الأربعة لمتغير إنتاجية فريق العمل جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو الموافقة عند مستوى تطبيق مرتفع لدى قطاع العلوم، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد إتمام المهام هو (3.25) بنسبة موافقة 80.9% عند الانحراف المعياري (0.767) المتوسط الحسابي لبعد الالتزام بالمواعيد هو (3.62) بنسبة موافقة حوالي 77.48% عند الانحراف المعياري (0.830)، بلغ المتوسط الحسابي لبعد الابتكار هو (3.60) بنسبة موافقة 77% عند الانحراف المعياري (0.847) وبلغ المتوسط الحسابي لبعد الرضا الوظيفي هو (3.72) بنسبة موافقة 74.4% عند انحراف معياري (0.758).

وفقا للنتائج الوصفية المتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل مهارات التواصل وابعادها إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه في القطاع مرتفع، بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع إنتاجية فريق العمل وأبعاده ذات مستوى مرتفع في القطاع الصحي، وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (البيرسون) بين متغيرات الدراسة والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V.28 وذلك على النحو التالي:

جدول رقم - (14) - معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

Correlations												
		التواصل الشفوي	التواصل الكتابي	اللفظ_غير ي	الاستماع الفعال	إدارة النزاعات	الم_المتغير مهار_ستقل التوا_ات صل	إ_إتمام لمهام	الالتزام بالمواعيد	الابتكا ر	إ_الرضا لوظيفي	التا_المتغير إنتاجيه_بع الع_فريق مل
الشفوي_التواصل	Pearson Correlation	1	.799**	.816**	.810**	.727**	.923**	.734*	.747**	.683*	.770**	.836**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
الكتابي_التواصل	Pearson Correlation	.799**	1	.684**	.840**	.657**	.885**	.646*	.750**	.636*	.724**	.788**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
اللفظ_غير_التواصل ي	Pearson Correlation	.816**	.684**	1	.776**	.778**	.901**	.774*	.773**	.585*	.569**	.760**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
الفعال_الاستماع	Pearson Correlation	.810**	.840**	.776**	1	.800**	.935**	.813*	.848**	.717*	.734**	.883**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
النزاعات_إدارة	Pearson Correlation	.727**	.657**	.778**	.800**	1	.868**	.710*	.715**	.709*	.734**	.819**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
مه_المستقل_المتغير التواصل_ارات	Pearson Correlation	.923**	.885**	.901**	.935**	.868**	1	.816*	.851**	.734*	.778**	.903**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

المهام_إتمام	Pearson Correlation	.734**	.646**	.774**	.813**	.710**	.816**	1	.811**	.688*	.604**	.867**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
بالمواعيد_الالتزام	Pearson Correlation	.747**	.750**	.773**	.848**	.715**	.851**	.811*	1	.573*	.688**	.865**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
الابتكار	Pearson Correlation	.683**	.636**	.585**	.717**	.709**	.734**	.688*	.573**	1	.771**	.881**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
الوظيفي_الرضا	Pearson Correlation	.770**	.724**	.569**	.734**	.734**	.778**	.604*	.688**	.771*	1	.886**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
إنتاج_التابع_المتغير العمل_فريق_به	Pearson Correlation	.836**	.788**	.760**	.883**	.819**	.903**	.867*	.865**	.881*	.886**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

❖ الارتباط الخطي بين مهارات التواصل وإبعاها (كمتغير مستقل) إنتاجية فريق العمل وأبعاده (كمتغير تابع):

تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب (0.875) بين مهارات التواصل كمتغير مستقل وبين إنتاجية فريق العمل كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).

تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين مهارات التواصل (وابعاده التواصل الشفوي، التواصل الكتابي، التواصل غير اللفظي، الاستماع الفعال، إدارة النزاعات) كمتغير مستقل وبين كل بعد من إنتاجية فريق العمل (إتمام المهام، الالتزام بالمواعيد، الابتكار، الرضا الوظيفي) عند معامل ارتباط مهارات

التواصل وجميع الأبعاد:

(.883، .800، .778، .840، .776، .816، .799، .657، .727، .810، .799)

معامل ارتباط إنتاجية فريق العمل وجميع الأبعاد:

(.867، .886، .734، .715، .881، .836، .770، .903، .865، .813، .774)

على الترتيب كمتغيرات تابعة عند مستوى دلالة أقل من (0.01).

يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

نتائج اختبار صحة فرضيات الدراسة:

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كالم من الحزمة الإحصائية PLS-SEM, V SPSS على النحو التالي:

❖ الفرضية الرئيسية:

- تؤثر مهارات التواصل بشكل إيجابي على تحقيق إنتاجية فريق العمل في شركة صدارة للكيميائيات.
- مهارات التواصل المدروسة والمتبعة بشكل فعال تساهم في تعزيز أداء الشركة وتحقيق إنتاجية فريق العمل.

❖ الفرضيات الفرعية:

1. الفرضية الفرعية المتعلقة التواصل الشفوي على تحقيق إنتاجية فريق العمل: H_a
 - وجود أهداف استراتيجية واضحة في شركة صدارة للكيميائيات يؤدي إلى تحسين توجيه الجهود وتحقيق إنتاجية فريق العمل.
 - التحليل الشامل للبيئة الداخلية والخارجية شركة صدارة للكيميائيات يساهم في وضع استراتيجيات فعالة لتحقيق إنتاجية فريق العمل.

2. الفرضية الفرعية المتعلقة بالتواصل الكتابي على تحقيق إنتاجية فريق العمل: Hb
 - يسهم التواصل الكتابي بفعالية في تحسين إنتاجية فريق العمل من خلال زيادة الكفاءة التشغيلية وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل متسق.
3. الفرضية الفرعية المتعلقة بالتواصل غير اللفظي على إنتاجية فريق العمل: HC
 - تؤدي التواصل غير اللفظي بانتظام إلى تعزيز إنتاجية فريق العمل من خلال الكشف المبكر عن التحديات، وضمان تنفيذ الاستراتيجيات بشكل مستدام.
4. الفرضية الفرعية المتعلقة بالاستماع الفعال في مهارات التواصل يحقق إنتاجية فريق العمل Hd
 - يسهم الاستماع الفعال في مهارات التواصل في تحقيق إنتاجية فريق العمل عبر تبني أساليب جديدة ومبتكرة لتحسين الخدمات أو المنتجات، مما يعزز من تنافسية المؤسسة.

❖ نتائج اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة:

ينص هذا الفرض على هناك علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مهارات التواصل وتحقيق إنتاجية فريق العمل في شركة صدارة للكيميائيات ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط "Regression Linear Simple Analysis" بين مهارات التواصل محل الدراسة كمتغير مستقل وإنتاجية فريق العمل (إجمالي) كمتغير تابع.

جدول رقم – (15) – الفرضية الرئيسية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.810	.320

a. Predictors: (Constant), التواصل_مهارات_المستقل_المتغير

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.220	1	13.220	128.765	<.001 ^b
	Residual	2.977	29	.103		
	Total	16.197	30			

a. Dependent Variable: العمل_فريق_إنتاجيه_التابع_المتغير

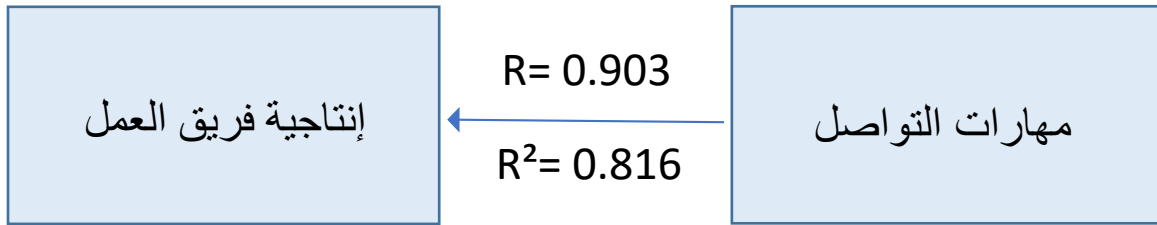
b. Predictors: (Constant), التواصل_مهارات_المستقل_المتغير

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.143	.162		.886	.383	-.187	.474
	التوا_مهارات_المستقل_المتغير صل	.943	.083	.903	11.347	<.001	.773	1.113

a. Dependent Variable: العمل_فريق_إنتاجيه_التابع_المتغير

شكل - (9) - نتائج الفرضية الرئيسية



يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (F. Sig) أقل من 0.01 مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دالة 0.01 .
 - وتشير قيمة معامل الارتباط $(R) = (0.903)$ إلى وجود ارتباط موجب قوي بين مهارات التواصل مع إنتاجية فريق العمل (أجمالي).
 - يشير معامل التحديد المعدل (R) إلى أن (65%) من التباين الحاصل في إنتاجية فريق العمل (أجمالي) يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى مهارات التواصل.
 - تشير قيمة (Value.T) إلى معنوية معامل الانحدار ((B، حيث أن مستوى الدالة المحسوب الاختبار (ت) أقل من (0.01)
- وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مهارات التواصل كمتغير مستقل وإنتاجية فريق العمل (أجمالي) كمتغير تابع.

◆ نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول للدراسة:

ينص هذا الفرض على أنه توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المتغير المستقل التواصل الشفوي، التواصل الكتابي، التواصل غير اللفظي، الاستماع الفعال، إدارة النزاعات، على إنتاجية فريق العمل يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين مهارات التواصل محل الدراسة كمتغير مستقل، إنتاجية فريق العمل كمتغير تابع ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط "Regression Linear Simple Analysis."

جدول رقم – (16) – الفرضية الفرعية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.846	.815	.316

a. Predictors: (Constant), النزاعات_إدارة, اللغوي_التواصل, الكتابي_التواصل, الفعّال_الاستماع, الشفوي_التواصل

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.696	5	2.739	27.378	<.001 ^b
	Residual	2.501	25	.100		
	Total	16.197	30			

a. Dependent Variable: العمل_فريق_إنتاجيه_التابع_المتغير

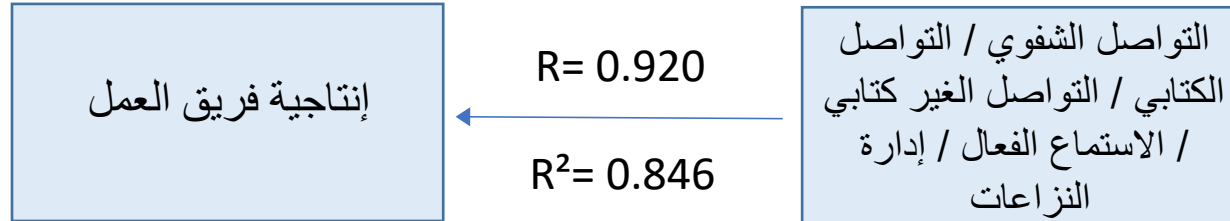
b. Predictors: (Constant), النزاعات_إدارة, اللغوي_التواصل, الكتابي_التواصل, الفعّال_الاستماع, الشفوي_التواصل

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.208	.164		1.271	.215	-.129-	.545
	الشفوي_التواصل	.306	.168	.307	1.819	.081	-.040-	.652
	الكتابي_التواصل	.051	.154	.053	.332	.743	-.266-	.368
	اللغوي_غير_التواصل	-.067-	.148	-.070-	-.452-	.655	-.373-	.239
	الفعّال_الاستماع	.420	.188	.423	2.241	.034	.034	.807
	النزاعات_إدارة	.215	.112	.278	1.919	.066	-.016-	.445

a. Dependent Variable: العمل_فريق_إنتاجيه_التابع_المتغير

شكل - (10) - نتائج الفرضية الفرعية



يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (F.Sig) أقل من 0.01 مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دالة 0.01 .
 - وتشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.920$) إلى وجود ارتباط موجب قوي بين ابعاد مهارات التواصل مع إنتاجية فريق العمل (أجمالي).
 - يشير معامل التحديد المعدل (R) إلى أن (85%) من التباين الحاصل في إنتاجية فريق العمل (أجمالي) يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ابعاد مهارات التواصل.
 - تشير قيمة (Value.T) إلى معنوية معامل الانحدار (β) ، حيث أن مستوى الدالة المحسوب الاختبار (ت) أقل من (0.01).
- وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرضية الفرعية التي تنص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ابعاد مهارات التواصل كمتغير مستقل وإنتاجية فريق العمل (اجمالاً) كمتغير تابع.

الخاتمة:

من أجل التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الحالية، فقد تم استخدام كلا من برنامجي SPSS & SEM-PLS 28. فقد قامت الباحثة بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة كذلك قامت بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة. وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لهذه الدراسة، فقد تحقق الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة. كذلك فقد تم اثبات الفرض الرئيسي للدراسة والفروض الفرعية أيضاً.

المراجع

1. محمد فتحي إدريس، ح.، حاتم، محمد خضر، عبد الفتاح، عبد الحميد الطنطاوي، رمضان، & ... أمير. (2014). أهمية وتطبيق فرق العمل في مجالات متنوعة لتحقيق المستوى المثالي في الأداء. مجلة بحوث التربية النوعية. 1605-1631، (33) 2014،
2. العبدلي، عبد الرحمن. (2019). دور مهارات التواصل في تحسين أداء فرق العمل في المشاريع الهندسية. مجلة الإدارة السعودية، 35(2)، 45-60.
3. الجاسر، ناصر. (2020). تأثير مهارات التواصل لدى مدير المشروع على إنتاجية الفريق. جامعة الملك سعود، رسالة ماجستير غير منشورة.
4. الفارس، عبد الله. (2018). مهارات التواصل الفعالة لدى مديري المشاريع في المملكة العربية السعودية. مؤتمر الإدارة والقيادة، الرياض، المملكة العربية السعودية.
5. البقمي، خالد. (2021). تحليل تأثير مهارات التواصل على أداء فرق العمل في الشركات السعودية. مجلة الأبحاث الإدارية، 40(1)، 78-94.
6. الزهراني، حسن. (2017). أهمية مهارات التواصل لدى مدير المشروع في تحقيق أهداف المشروع. ورقة عمل مقدمة في مؤتمر التنمية الإدارية، جدة، المملكة العربية السعودية.
7. القحطاني، محمد. (2016). مهارات التواصل وأثرها على الإنتاجية في المشاريع السعودية. مجلة إدارة الأعمال، 32(4)، 110-125.
8. السبيعي، سعد. (2019). تأثير التواصل الفعال على أداء فرق العمل في القطاع الحكومي السعودي. جامعة الملك عبد العزيز، رسالة دكتوراه غير منشورة.
9. الشمري، فهد. (2020). دور مهارات التواصل في نجاح مشاريع البناء في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الهندسية، 27(3)، 142-158.
10. العمري، عبد العزيز. (2018). التواصل الفعال كعامل رئيسي في تحسين إنتاجية فرق العمل في الشركات السعودية. مجلة الإدارة والاقتصاد، 29(2)، 65-80.
11. الحربي، تركي. (2017). أثر التواصل الفعال لدى مديري المشاريع على أداء فرق العمل في المملكة. ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الوطني للإدارة، الدمام، المملكة العربية السعودية.
12. الزيد، خالد. (2019). مهارات التواصل ودورها في تحسين إنتاجية فرق العمل في المشاريع النفطية السعودية. مجلة الطاقة والاقتصاد، 33(1)، 90-105.
13. المطيري، سعود. (2016). أثر التواصل الفعال على نجاح المشاريع في القطاع الخاص السعودي. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة.
14. محمد فتحي إدريس، ح.، حاتم، محمد خضر، عبد الفتاح، عبد الحميد الطنطاوي، رمضان، & ... أمير. (2014). أهمية وتطبيق فرق العمل في مجالات متنوعة لتحقيق المستوى المثالي في الأداء. مجلة بحوث التربية النوعية. 1605-1631، (33) 2014،

15. الخراشي، إي. م.، والزهراني، ع. إ. (2020). تأثير مهارات التواصل لدى مديري المشاريع على نجاح المشاريع في المملكة العربية السعودية. المجلة الدولية لعلوم الحاسوب المتقدمة وتطبيقاتها، 11(5)، 439-446.
16. الكادي، ن. أ. (2019). تأثير مهارات التواصل لدى مديري المشاريع على نجاح المشاريع: دراسة حالة في صناعة البناء في السعودية. مجلة العالم للعلوم والتكنولوجيا والتنمية المستدامة، 16(1)، 40-58.
17. صالح، ن.، والعنزي، ع. (2018). تأثير مهارات التواصل لدى مدير المشروع على أداء فريق العمل: دراسة حالة في قطاع تكنولوجيا المعلومات في المملكة العربية السعودية. مجلة الجامعة العربية المفتوحة للبحوث الاقتصادية والإدارية، 15(2)، 123-135.
18. الغامدي، ع.، والشهري، ص. (2017). أثر مهارات الاتصال لدى مدير المشروع على فاعلية فرق العمل في المملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل للدراسات الاقتصادية والإدارية، 9(3)، 56-68.
19. الفهد، س.، والمطوع، م. (2016). تأثير مهارات التواصل على فاعلية مديري المشاريع في المملكة العربية السعودية. مجلة البحوث الإدارية، 20(4)، 78-91.
20. حبوش، ثائر عبد الرحمن، والهاشمي، فارس سليمان (2021). أثر الذكاء العاطفي على أداء مديري إدارة المشاريع في المملكة العربية السعودية. مجلة رماح للبحوث والدراسات، العدد 53، الصفحات 209-239.
21. السديري، إ.، وعساف، س. (2018). تأثير الذكاء الاجتماعي على مهارات الاتصال لدى مديري المشاريع في صناعة البناء السعودية. المجلة الدولية لإدارة البناء، 18(3)، 205-217.
22. كمار، إ. ر.، ولوف، ب. إ. د. (2019). دور الاتصال في تسليم المشاريع في قطاع البناء السعودي. إدارة الهندسة والبناء والمعمارية، 26(9)، 2045-2045.
23. المديمنغ، أ.، والمشاري، م. (2016). الاتصال والصراع في سياق إدارة المشاريع: صناعة البناء السعودية. مجلة إدارة الهندسة، 32(4)، 04016019.
24. اليامي، أ.، وسكتمور، م. (2018). التحديات الثقافية للاتصال التي تؤثر على تسليم المشاريع في السعودية. إدارة الهندسة والبناء والمعمارية، 25(9)، 1253-1270.
25. المشاري، م.، وزايري، م. (2000). تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في السعودية: دور الحكومة في تقليل المخاطر في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. إدارة معلومات اللوجستيات، 13(6/5)، 332-339.

الملاحق

استبيان "دراسة تأثير مهارات التواصل لدى مدير المشروع على إنتاجية فريق العمل"

يسرنا أن نقدم لكم هذا الاستبيان الذي يهدف إلى دراسة العلاقة بين مهارات التواصل لدى مدير المشروع وإنتاجية فريق العمل. يعد التواصل الفعال أحد العوامل الأساسية التي تساهم في تحقيق النجاح في إدارة المشاريع، حيث يساعد في تحسين التفاعل بين المدير وأعضاء الفريق، ويعزز التعاون وتنسيق الجهود لتحقيق الأهداف المرجوة. يهدف هذا الاستبيان إلى قياس مدى تأثير مهارات التواصل الشفوي، الكتابي، غير اللفظي، الاستماع الفعال، وإدارة النزاعات على إنتاجية فريق العمل في سياق إتمام المهام، الالتزام بالمواعيد، الابتكار، والرضا الوظيفي.

نأمل أن تقدموا إجابات صادقة ودقيقة استنادًا إلى تجربتكم الشخصية تحت إشراف مدير المشروع، وذلك لمساعدتنا في الحصول على نتائج دقيقة وموثوقة. جميع إجاباتكم ستكون سرية، وستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي. نقدر وقتكم وجهدكم في المشاركة بهذا الاستبيان.

تعليمات الاستبيان:

يرجى قراءة كل عبارة بعناية قبل اختيار الإجابة التي تمثل رأيك بشكل دقيق.

اختر الإجابة الأقرب إلى واقع تجربتك الشخصية في التعامل مع مدير المشروع.

استخدم المقياس التالي للإجابة على كل عبارة:

غير موافق بشدة: إذا كنت لا توافق على العبارة بشكل كامل.

غير موافق: إذا كنت لا توافق على العبارة بشكل عام.

محايد: إذا كنت لا تستطيع تحديد رأي محدد حول العبارة.

موافق: إذا كنت توافق على العبارة بشكل عام.

موافق بشدة: إذا كنت توافق على العبارة بشكل كامل.

جميع إجاباتك ستكون سرية وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

القسم الأول المعلومات الشخصية:

النوع :

ذكر ☐ أنثى ☐

الخبرة:

أقل من 5 سنوات ☐ من 5 الي 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

المؤهل

بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐

الجزء الثاني عبارات الاستبيان

المحور الاول المتغير المستقل: مهارات التواصل

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
<u>أولاً: التواصل الشفوي</u> يستطيع مدير المشروع التعبير عن الأفكار بوضوح أثناء الاجتماعات.					
يستخدم مدير المشروع أسلوبًا مقنعًا عند تقديم الخطط والأهداف.					
يشجع مدير المشروع الحوار المفتوح ويستجيب بسرعة للتعليقات					
<u>ثانيًا: التواصل الكتابي</u> يقدم مدير المشروع تقارير مكتوبة دقيقة وشاملة.					
يرسل مدير المشروع تعليمات مكتوبة واضحة وسهلة الفهم.					
يستخدم مدير المشروع الوثائق المكتوبة لتوضيح النقاط المهمة أثناء المشاريع.					
<u>ثالثًا: التواصل غير اللفظي</u> يعبر مدير المشروع عن اهتمامه بلغة جسده الإيجابية.					
يتمتع مدير المشروع بتعبير وجه داعمة أثناء الحوار مع أعضاء الفريق.					
تظهر نبرة صوت مدير المشروع وضوحًا وحزمًا في المواقف المختلفة.					
<u>رابعًا: الاستماع الفعّال</u> يخصص مدير المشروع الوقت الكافي للاستماع إلى ملاحظات الفريق.					
يعيد مدير المشروع صياغة الأفكار لضمان فهمه لها.					
يتفاعل مدير المشروع بشكل بناء مع المشكلات المطروحة من الفريق.					
<u>خامسًا: إدارة النزاعات</u> يستطيع مدير المشروع تحديد أسباب النزاعات بسرعة داخل الفريق.					

					يعتمد مدير المشروع على أساليب بناءة لحل النزاعات بين أعضاء الفريق.
					يضع مدير المشروع استراتيجيات للحد من تكرار النزاعات في المستقبل.

المحور الثاني المتغير التابع : إنتاجية فريق العمل

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
<u>أولاً: إتمام المهام</u> يمكن الفريق من تحقيق أهدافه المحددة تحت إشراف مدير المشروع.					
يتم إنجاز المهام الموكلة للفريق بجودة عالية.					
يساهم مدير المشروع في تحسين كفاءة إنجاز العمل داخل الفريق.					
<u>ثانياً: الالتزام بالمواعيد</u> يحرص مدير المشروع على تحديد أوقات زمنية واضحة لإنهاء المهام.					
يلتزم الفريق بإنجاز المهام في الوقت المحدد.					
يقدم مدير المشروع المساعدة اللازمة لتجنب التأخيرات.					
<u>ثالثاً: الابتكار</u> يشجع مدير المشروع أعضاء الفريق على تقديم أفكار جديدة.					
يدعم مدير المشروع التفكير الإبداعي لحل المشكلات.					
يساهم مدير المشروع في تنفيذ حلول مبتكرة للتحديات.					
<u>رابعاً: الرضا الوظيفي</u> يشعر أعضاء الفريق بالرضا عن بيئة العمل تحت قيادة مدير المشروع.					
يعبر الفريق عن رضاهم تجاه تواصل مدير المشروع معهم.					
يقلل مدير المشروع من الضغوط المترتبة على العمل الجماعي.					