

تأثير أساليب القيادة على أداء فرق العمل في المشاريع متعددة الجنسيات

أفراح حسين يحيى الودعاني

مشروع تخرج - ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - ٢٠٢٤

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٣	١,١. المقدمة:
٤	١,٢. مشكلة الدراسة
٤	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
٤	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٥	١,٣. أهمية الدراسة
٥	١,٣,١. على المستوى النظري:
٥	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
٥	١,٤. أسئلة الدراسة
٦	١,٥. أهداف الدراسة
٦	١,٦. فرضيات الدراسة
٦	١,٧. نموذج الدراسة
٧	١,٨. منهجية الدراسة
٧	١,٩. الدراسة الميدانية
٨	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
٩	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
٩	٢,١. المقدمة:
١٠	٢,٢. المتغير المستقل
١٠	٢,٣. المتغير التابع
١٠	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
١١	٢,٥. صياغة أسئلة البحث
١١	٢,٦. صياغة أهداف البحث
١٢	٢,٧. صياغة فرضيات البحث
١٢	٢,٨. رسم نموذج البحث
١٣	٢,٩. منهجية البحث المتوقع

١٤.....الخاتمة

١٥.....قائمة المراجع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

يعتبر أسلوب القيادة من العناصر الأساسية التي تؤثر على أداء فرق العمل، خاصة في المشاريع متعددة الجنسيات التي تتطلب مهارات تواصل وتنسيق عالية. تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على تأثير أساليب القيادة المختلفة على أداء فرق العمل في هذه البيئات المتنوعة.

١.١. المقدمة:

- في ظل تزايد المشاريع متعددة الجنسيات وتنوع فرق العمل فيها، أصبح دور القيادة أمراً حاسماً لضمان تحقيق الأهداف بنجاح. تركز هذه الدراسة على استكشاف تأثير أساليب القيادة على أداء فرق العمل في بيئات العمل الدولية، بهدف تحديد الأسلوب الأمثل الذي يسهم في تعزيز التفاعل والإنتاجية.
- في العقود الأخيرة، شهدت الأبحاث تطوراً ملحوظاً في مجال القيادة، حيث تناولت تأثيرات القيادة التحويلية، والتشاركية، والأوتوقراطية على فرق العمل. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات معرفية فيما يتعلق بتأثير هذه الأساليب على فرق العمل المتعددة الجنسيات، مما يستدعي إجراء مزيد من الدراسات لسد هذه الفجوات وتقديم توصيات عملية.
- تعتمد هذه الدراسة على إطار نظري يدعم فرضيات العلاقة بين أساليب القيادة وأداء فرق العمل. تركز على كيفية تحقيق التكامل بين أعضاء الفريق رغم اختلاف ثقافتهم، كما تهدف إلى تقديم رؤى حول الأساليب القيادية الأكثر فعالية في المشاريع العالمية.
- تستهدف هذه الدراسة القادة ومديري المشاريع في الشركات متعددة الجنسيات، وتوفر توصيات يمكنهم الاستفادة منها لتعزيز تفاعل الفرق وتحقيق أداء أفضل.
- يهدف هذا البحث إلى إضافة قيمة معرفية لقطاع إدارة المشاريع وتقديم استراتيجيات قيادية مدروسة تساهم في تطوير بيئات العمل المتعددة الجنسيات.

١.٢ . مشكلة الدراسة

في ظل تزايد المشاريع متعددة الجنسيات، تواجه فرق العمل تحديات كبيرة في تحقيق التفاعل والإنتاجية المطلوبة. تتأثر هذه التحديات بشكل كبير بنوع أسلوب القيادة المتبع، ومع ذلك، لا تزال هناك فجوة في المعرفة حول تأثير أساليب القيادة المختلفة على أداء الفرق في بيئات العمل المتعددة الثقافات. تهدف هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال استكشاف وتحليل تأثير أساليب القيادة، مثل القيادة التحويلية والتشاركية، على فرق العمل المتنوعة ثقافياً. يتم تقسيم المشكلة إلى فجوات نظرية وعملية.

١.٣ . فجوات على المستوى النظري

بالرغم من تعدد الأبحاث حول القيادة وأثرها على فرق العمل، فإن العديد منها يركز على بيئات أحادية الثقافة، مما يحد من فهم تأثير أساليب القيادة في سياقات متعددة الثقافات. هناك حاجة لدراسة إضافية توضح تأثيرات القيادة التحويلية والتشاركية في سياقات عالمية متعددة الجنسيات، خاصة في ظل تفاوت الثقافات والقيم بين أعضاء الفرق.

١.٤ . فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى العملي، تفتقر الشركات متعددة الجنسيات إلى استراتيجيات قيادة متكاملة تتناسب مع التنوع الثقافي للفرق. هذا النقص في الإرشادات التطبيقية يجعل من الصعب على القادة تحقيق التوازن بين توجيه الفريق واحترام ثقافتهم المختلفة، مما يؤثر على الأداء العام للفرق.

ما هو تأثير أساليب القيادة المختلفة، مثل القيادة التحويلية والتشاركية، على أداء فرق العمل في المشاريع متعددة الجنسيات؟

١.٥ . أهمية الدراسة

١.٦ . على المستوى النظري:

- تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الخاصة بالقيادة وإدارة المشاريع، من خلال التركيز على تأثير أساليب القيادة المختلفة في بيئات متعددة الثقافات. تساعد هذه الدراسة في سد الفجوة النظرية حول دور القيادة التحويلية والتشاركية في تعزيز أداء فرق العمل في المشاريع متعددة الجنسيات، مما يوفر فهمًا أعمق حول كيفية تطبيق هذه الأساليب في سياقات ثقافية متنوعة.

١.٧ . على المستوى التطبيقي:

- توفر الدراسة رؤى عملية للقادة ومديري المشاريع في الشركات متعددة الجنسيات حول كيفية اختيار وتطبيق أسلوب القيادة المناسب الذي يعزز التفاعل والإنتاجية داخل الفرق المتنوعة ثقافيًا. كما تساعد النتائج المتوقعة في تطوير استراتيجيات قيادة فعالة تساهم في تحسين أداء الفرق وزيادة كفاءتها، مما ينعكس إيجابًا على نجاح المشاريع العالمية.

١.٨ . أسئلة الدراسة

- ما هو تأثير أسلوب القيادة التحويلية على أداء فرق العمل في المشاريع متعددة الجنسيات؟
- كيف يؤثر أسلوب القيادة التشاركية على تفاعل وتنسيق فرق العمل في بيئات العمل متعددة الثقافات؟
- ما هي التحديات التي تواجه القادة في تطبيق أساليب القيادة المختلفة مع فرق عمل متنوعة ثقافيًا؟

ما هو الأسلوب القيادي الأكثر فعالية في تحسين الإنتاجية والأداء في المشاريع متعددة الجنسيات؟

١.٩. أهداف الدراسة

- تحليل تأثير أساليب القيادة التحويلية والتشاركية على أداء فرق العمل في المشاريع متعددة الجنسيات.
- استكشاف التحديات التي يواجهها القادة عند التعامل مع فرق عمل ذات خلفيات ثقافية متنوعة.
- تقديم توصيات لأساليب القيادة التي تحقق أعلى مستويات الأداء والتفاعل في المشاريع الدولية.
- دعم القادة ومديري المشاريع بإرشادات تساعد في اختيار أساليب القيادة المناسبة لتحقيق الأهداف في بيئات عمل متعددة الثقافات.

١.١٠. فرضيات الدراسة

- توجد علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وأداء فرق العمل في المشاريع متعددة الجنسيات.
- يؤدي أسلوب القيادة التشاركية إلى تعزيز التفاعل والتنسيق بين أعضاء فرق العمل في بيئات العمل المتعددة الثقافات.
- تختلف فعالية أساليب القيادة باختلاف الخلفيات الثقافية لأعضاء فرق العمل في المشاريع الدولية.
- يساهم الأسلوب القيادي الملائم في تحسين الإنتاجية والأداء العام لفرق العمل في المشاريع متعددة الجنسيات.

١.١١. نموذج الدراسة

- نموذج الدراسة يوضح العلاقة بين المتغير المستقل (أساليب القيادة، مثل القيادة التحويلية والقيادة التشاركية) والمتغير التابع (أداء فرق العمل في المشاريع متعددة الجنسيات). يتم أيضًا تضمين العوامل الثقافية كمتغيرات تعديلية، حيث يتم دراسة تأثير اختلاف الخلفيات الثقافية للفرق على العلاقة بين أساليب القيادة وأداء الفرق.

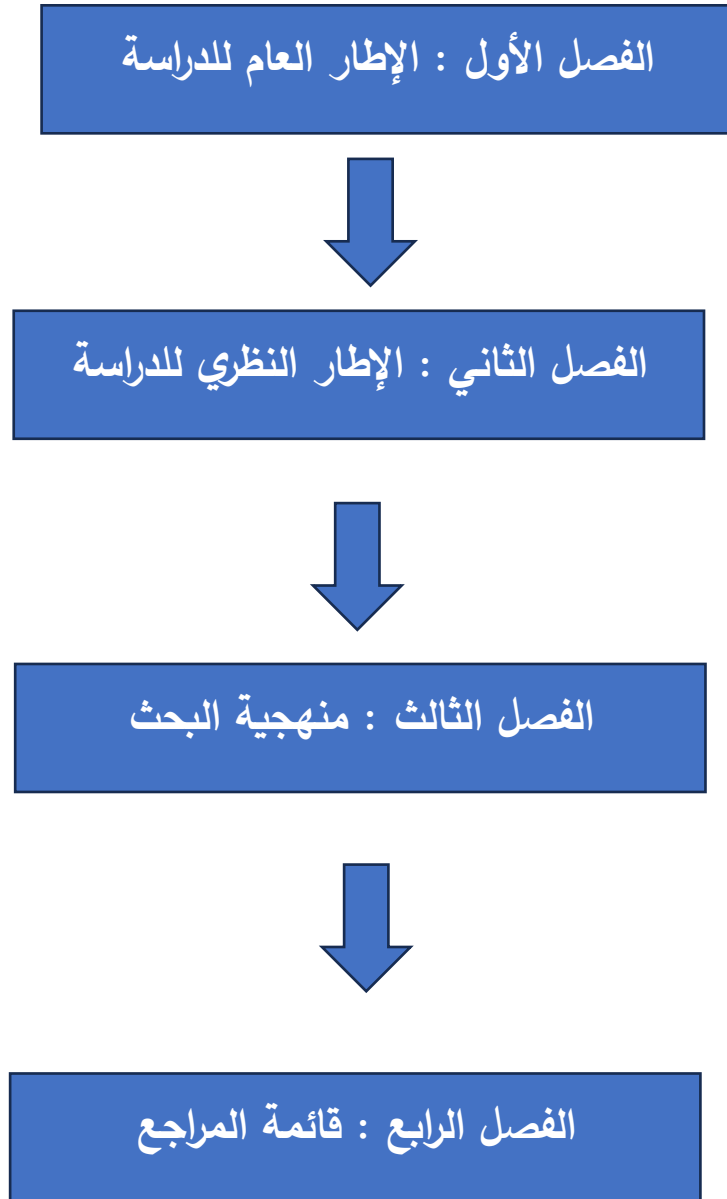
١.١٢ . منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة على منهج وصفي تحليلي لاستكشاف العلاقة بين أساليب القيادة وأداء فرق العمل في المشاريع متعددة الجنسيات. سيتم استخدام استبيانات موجهة للقادة وأعضاء فرق العمل لجمع البيانات المتعلقة بأساليب القيادة وتأثيرها على الأداء. سيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات وتحديد العلاقات بين المتغيرات.

١.١٣ . الدراسة الميدانية

ستجري الدراسة الميدانية في مشاريع متعددة الجنسيات داخل شركات تعمل في بيئات متنوعة ثقافياً. سيتم اختيار عينة من القادة وأعضاء الفرق العاملين في مشاريع دولية لتعبئة الاستبيانات وتقديم المعلومات اللازمة. سيتم التركيز على شركات لديها فرق عمل من جنسيات وخلفيات ثقافية متعددة لضمان شمولية النتائج ودقتها

١,١٤. مخطط المشروع المقترح



٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢.١. المقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى تقديم خلفية علمية حول أساليب القيادة وأدائها في المشاريع متعددة الجنسيات من خلال مراجعة الدراسات السابقة. يُسلط الضوء على الأبحاث التي تناولت هذا الموضوع لتحليل الرؤى المتاحة حول كيفية تأثير أساليب القيادة المختلفة على أداء الفريق، وبالتالي إيضاح أهمية الدراسة الحالية في سياق الدراسات السابقة.

٢.٢. المتغير المستقل (أساليب القيادة)

يستعرض هذا القسم المتغير المستقل المتمثل في أساليب القيادة. سيتم التطرق إلى أساليب القيادة الشائعة، مثل القيادة التحويلية، الأوتوقراطية، والديمقراطية، مع التركيز على الخصائص التي تميز كل نوع وتطبيقاتها العملية في المشاريع متعددة الجنسيات. ستتم مراجعة الأبحاث التي تناولت تأثير كل أسلوب على سلوكيات وأداء الفرق، مما يساعد في وضع إطار لفهم كيفية تأثير هذه الأساليب على الفرق في بيئات العمل الدولية.

٢.٣. المتغير التابع

يُركز هذا القسم على المتغير التابع، وهو أداء الفريق. يتم هنا تعريف الأداء وشرح المقاييس التي تستخدم لتقييمه، مثل الإنتاجية، الفعالية، التعاون، والابتكار. من خلال استعراض الدراسات السابقة، سيتم تحليل العوامل التي تؤثر على أداء الفريق وأهمية تحقيق مستويات عالية من الأداء لضمان نجاح المشاريع، خاصةً في البيئات التي تتميز بتنوع ثقافي ومهني كبير.

٢.٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

يتناول هذا الجزء العلاقة بين أساليب القيادة وأداء الفريق كما وردت في الدراسات السابقة، مع التركيز على تأثير أساليب القيادة المختلفة على تماسك الفريق وقدرته على تحقيق الأهداف في المشاريع متعددة الجنسيات. سيتم استعراض الدراسات التي بحثت في تأثير هذه الأساليب إيجاباً وسلباً على أداء الفريق، مع توضيح التحديات التي قد يواجهها القادة في تعزيز أداء فرقهم ضمن سياقات دولية متعددة الثقافات.

٢.٥ صياغة أسئلة البحث

١. ما هو تأثير أسلوب القيادة التحويلية على أداء فرق العمل في المشاريع متعددة الجنسيات؟
٢. كيف يؤثر أسلوب القيادة التشاركية على تفاعل وتنسيق فرق العمل في بيئات العمل متعددة الثقافات؟
٣. ما هي التحديات التي تواجه القادة في تطبيق أساليب القيادة المختلفة مع فرق عمل متنوعة ثقافياً؟
٤. ما هو الأسلوب القيادي الأكثر فعالية في تحسين الإنتاجية والأداء في المشاريع متعددة الجنسيات؟

٢.٦ صياغة أهداف البحث

١. تحليل تأثير أساليب القيادة التحويلية والتشاركية على أداء فرق العمل في المشاريع متعددة الجنسيات.
٢. استكشاف التحديات التي يواجهها القادة عند التعامل مع فرق عمل ذات خلفيات ثقافية متنوعة.
٣. تقديم توصيات لأساليب القيادة التي تحقق أعلى مستويات الأداء والتفاعل في المشاريع الدولية.
٤. دعم القادة ومديري المشاريع بإرشادات تساعد في اختيار أساليب القيادة المناسبة لتحقيق الأهداف في بيئات عمل متعددة الثقافات.

٢.٧ صياغة فرضيات البحث

١. توجد علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وأداء فرق العمل في المشاريع متعددة الجنسيات.
٢. يؤدي أسلوب القيادة التشاركية إلى تعزيز التفاعل والتنسيق بين أعضاء فرق العمل في بيئات العمل المتعددة الثقافات.
٣. تختلف فعالية أساليب القيادة باختلاف الخلفيات الثقافية لأعضاء فرق العمل في المشاريع الدولية.
٤. يساهم الأسلوب القيادي الملائم في تحسين الإنتاجية والأداء العام لفرق العمل في المشاريع متعددة الجنسيات.

٢.٨ رسم نموذج البحث

وصف النموذج:

يتكون نموذج البحث من:

- المتغير المستقل: أساليب القيادة (تحويلية، تشاركية).
- المتغير التابع: أداء فرق العمل.
- العوامل التعديلية: الخلفيات الثقافية للفرق.

رسم النموذج:

أساليب القيادة ← أداء فرق العمل ← التأثير المعدل للخلفيات الثقافية.

مكان التطبيق المقترح للبحث (الدراسة الميدانية المقترحة):

سيتم تنفيذ الدراسة الميدانية في شركات متعددة الجنسيات تعتمد على فرق عمل دولية تعمل في بيئات متنوعة ثقافياً. تشمل هذه الشركات تلك التي تعمل في قطاعات الهندسة، التكنولوجيا، والطاقة، حيث التفاعل الثقافي مكون رئيسي في الأداء. ونقترح هنا شركة Unilever

٢.٩ منهجية البحث المتوقعة:

- سيتم استخدام منهج وصفي تحليلي لاستكشاف العلاقة بين أساليب القيادة وأداء فرق العمل.
- أدوات جمع البيانات تشمل استبيانات موجهة للقادة وأعضاء الفرق.
- تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية لاختبار الفرضيات.
- اختبارات الارتباط والانحدار: لتحديد العلاقة بين أساليب القيادة وأداء فرق العمل.
- تحليل التباين (ANOVA) لدراسة تأثير المتغيرات الثقافية على العلاقة بين القيادة والأداء

الخاتمة

في الختام، نجد أن الدراسات السابقة قدمت أساسًا علميًا هامًا لفهم تأثير أساليب القيادة على أداء الفرق في المشاريع متعددة الجنسيات. أوضحت الأبحاث أن أساليب القيادة، مثل القيادة التحويلية، تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز التعاون والتماسك داخل الفرق، وتحسين الإنتاجية، وتحقيق الأهداف المنشودة. على سبيل المثال، أشار Bass و (1994) Avolio إلى أن القيادة التحويلية تساهم بشكل كبير في تعزيز الثقة والتواصل بين أعضاء الفريق، مما ينعكس إيجابًا على الأداء الجماعي.

كما أظهرت الدراسات أن هذه الأساليب القيادية تكون فعالة بشكل خاص في السياقات التي تتميز بالتنوع الثقافي والتعقيد التنظيمي، وهو ما يميز المشاريع متعددة الجنسيات. (House et al., 2004) ومع ذلك، كشفت الأبحاث أن هناك فجوات بحثية قائمة تتعلق بتأثير أساليب القيادة المختلفة في البيئات متعددة الثقافات ومدى تأثير أداء الفريق بتغيير أساليب القيادة وفقًا للتحديات التنظيمية والثقافية.

هذه الفجوات تشير إلى الحاجة الملحة لإجراء المزيد من الدراسات لاستكشاف كيفية تطبيق أساليب القيادة المختلفة في المشاريع الدولية. على وجه الخصوص، توصي الأبحاث مثل (Stahl et al. 2010) بالتركيز على تحليل تأثير التنوع الثقافي على فعالية القيادة وكيفية تصميم استراتيجيات قيادية تتلاءم مع هذا التنوع. من هنا، يبرز الدور المتزايد للقادة في تبني نهج متكامل يجمع بين الفهم الثقافي والقدرة على التكيف مع البيئات المتغيرة.

قائمة المراجع

1. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
2. Pearce, C. L., & Conger, J. A. (2003). *Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership*. SAGE Publications.
3. Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind: Intercultural cooperation and its importance for survival*. McGraw-Hill
4. House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. SAGE Publications.
5. Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business Review Press.
6. Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.