

العناصر المنهجية للبحث الكمي حول دور القيادة الفعالة في تحسين أداء فرق العمل في المشاريع

أولاً: أهداف البحث

الهدف العام

تحليل تأثير القيادة الفعالة على أداء فرق العمل في المشاريع داخل بيئات العمل المعاصرة -

الأهداف الفرعية

- 1- تحديد أثر النمط القيادي التحويلي على إنتاجية الفريق
- 2- قياس العلاقة بين مهارات التواصل القيادي وتعاون الفريق
- 3- دراسة دور مشاركة القائد في رفع كفاءة العمل الجماعي
- 4- تقييم تأثير التحفيز والتقدير من القائد على مستوى أداء الفريق
- 5- قياس مدى مساهمة وضوح الرؤية من القائد في تحقيق أهداف المشروع

ثانياً: فرضيات البحث

(H₀) الفرضية الصفرية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفعالة وأداء فرق العمل في المشاريع

(H₁) الفرضية البديلة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفعالة وأداء فرق العمل في المشاريع

فرضيات فرعية:

1. H₁ - لا يوجد تأثير للنمط القيادي التحويلي على إنتاجية فرق العمل (H₀)
1. H₁ - يوجد تأثير للنمط القيادي التحويلي على إنتاجية فرق العمل (H₁)
2. H₁ - لا توجد علاقة بين مهارات التواصل القيادي وتعاون أعضاء الفريق (H₀)
2. H₁ - توجد علاقة بين مهارات التواصل القيادي وتعاون أعضاء الفريق (H₁)

ثالثاً: نموذج البحث

المتغير المستقل:

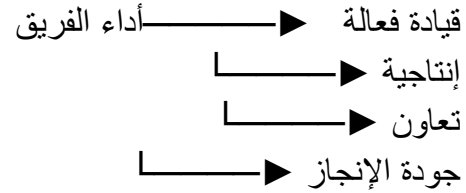
نمط القيادة الفعالة : قيادة تحفيزية – تشاركية – تحويلية – استبدادية – ديمقراطية

المتغيرات التابعة:

- إنتاجية الفريق -
- الالتزام بالمواعيد -

- جودة الإنجاز -
- التعاون داخل الفريق -
- رضا أعضاء الفريق -

تمثيل النموذج:



رابعاً: الدراسة الميدانية

العينة:

- أفراد العينة :موظفون ضمن فرق مشاريع في قطاع معين -
- حجم العينة :100 – 200 فرد -
- طريقة العينة :عينة عشوائية بسيطة أو طبقية -

أدوات جمع البيانات :

- استبانة مغلقة باستخدام مقياس ليكرت -
- مقابلات نوعية محدودة (اختيارية) -

خطوات الوصول للميدان :

- التنسيق مع المؤسسات المشاركة -
- إرسال دعوات إلكترونية للمشاركة -
- ضمان سرية المشاركين وتشجيع الردود الطوعية -

خامساً: الاعتبارات الأخلاقية

- الحصول على موافقة المشاركين طوعاً
- ضمان السرية التامة وعدم الإفصاح عن هوية المشاركين
- استخدام البيانات لأغراض أكاديمية فقط
- توضيح حق المشارك في الانسحاب في أي وقت
- الالتزام بتعليمات لجنة أخلاقيات البحث العلمي

سادساً: التمثيل وإمكانية التعميم

تمثيل شرائح متنوعة من الموظفين
تعميم النتائج على بيئات العمل المشابهة مع بيان حدود التعميم
توضيح القيود مثل: حدود الجغرافيا – الثقافة المؤسسية – اختلاف نماذج القيادة

دور القيادة الفعالة في تحسين أداء فرق العمل في المشاريع

دراسة كمية تحليلية لاختبار الفرضيات

مقدمة :

تتناول هذه الدراسة العلاقة بين أنماط القيادة الفعالة ومستوى أداء فرق العمل في بيئة المشاريع وتهدف إلى اختبار فرضيات محددة باستخدام أدوات تحليل البيانات للوصول إلى استنتاجات مدعومة إحصائياً.

مشكلة الدراسة :

ما مدى تأثير القيادة الفعالة (التحويلية، التشاركية، التوجيهية) على أداء فرق العمل في المشاريع؟

أهداف الدراسة :

- قياس العلاقة بين القيادة الفعالة وأداء الفرق -
- تحديد تأثير نمط القيادة على جودة الأداء -
- اختبار فرضيات تربط بين الخصائص القيادية ومؤشرات الأداء -

فرضيات الدراسة :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وتحسن أداء فرق (H1) الفرضية الأولى - العمل.
- يوجد تأثير إيجابي للقيادة التشاركية على التعاون داخل الفريق (H2) الفرضية الثانية -
- القيادة الأوتوقراطية تقلل من رضا أعضاء الفريق (H3) الفرضية الثالثة -

منهجية البحث :

(Quantitative Method) المنهج :المنهج الكمي

(Likert Scale 1–5) أداة الدراسة :استبانة مغلقة

المجتمع والعينة

مجتمع الدراسة :موظفون يعملون في مشاريع متعددة القطاعات -

حجم العينة :120 مشاركًا -

طريقة الاختيار :عينة عشوائية طبقية -

متغيرات الدراسة

المتغير المستقل :نمط القيادة (تحويلية، تشاركية، توجيهية) -

المتغير التابع :أداء الفريق (الالتزام، الجودة، التعاون، الإنجاز) -

تحليل البيانات :

Excel أو SPSS :برنامج التحليل

الأساليب الإحصائية

تحليل التكرارات والمتوسطات -

ANOVA و T-test اختبار -

Pearson معامل الارتباط -

(Regression Analysis) تحليل الانحدار -

النتائج المتوقعة :

من المتوقع أن تظهر النتائج أن القيادة التحويلية هي الأكثر تأثيرًا إيجابيًا على الأداء -

من المرجح أن القيادة التشاركية ترتبط بارتفاع التعاون والرضا -

قد تُظهر القيادة التوجيهية نتائج محدودة أو سلبية -

الخاتمة :

توفر هذه الدراسة أساسًا عمليًا يمكن استخدامه في تطوير البرامج القيادية في المؤسسات، وتمكن

المدراء من اختيار النمط القيادي الأنسب لفرقهم اعتمادًا على بيانات كمية مدروسة

التوصيات :

- توجيه برامج التدريب القيادي نحو الأساليب التحويلية -
- بناء سياسات تحفيز تعتمد على التغذية الراجعة -
- تعزيز ثقافة العمل التشاركي -

استبانة بحثية حول دور القيادة الفعالة في تحسين أداء فرق العمل

عزيزي المشارك/المشاركة

تهدف هذه الاستبانة إلى جمع آراء العاملين في المشاريع حول تأثير أنماط القيادة على أداء فرق العمل. نرجو الإجابة بدقة وصدق، علماً بأن المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وبسرية تامة

أولاً: البيانات العامة

الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

العمر: ☐ أقل من 25 ☐ 25-35 ☐ 36-45 ☐ أكثر من 45

سنوات الخبرة في المشاريع: ☐ أقل من 3 سنوات ☐ 3-5 سنوات ☐ أكثر من 5 سنوات

القطاع: ☐ حكومي ☐ خاص ☐ غير ربحي

ثانياً: آراء حول القيادة وأداء الفريق

يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية وفق المقياس

1 ☐ لا أوافق بشدة 2 ☐ لا أوافق 3 ☐ محايد 4 ☐ أوافق 5 ☐ أوافق بشدة

1	القائد في الفريق يلهمنا لتحقيق نتائج أفضل	1	2	3	4	5
2	يتم إشراكنا في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمشروع	1	2	3	4	5
3	يوفر القائد بيئة عمل تشجع على الإبداع	1	2	3	4	5
4	القائد يتابع أداء الفريق بشكل منتظم ويوجهنا عند الحاجة	1	2	3	4	5

5	4	3	2	1	يوجد تواصل فعال بين القائد وأعضاء الفريق	5
5	4	3	2	1	أسلوب القيادة يؤثر على جودة العمل المنجز	6
5	4	3	2	1	وجود القائد الفعال يقلل من النزاعات داخل الفريق	7
5	4	3	2	1	القيادة الجيدة ترفع من رضا أعضاء الفريق	8
5	4	3	2	1	يتم الاعتراف بجهود الفريق وتقديرها	9
5	4	3	2	1	القيادة تساهم في رفع كفاءة التعاون بين أعضاء الفريق	10