

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة المشاريع



عنوان البحث

تأثير النزعة الفردية على فعالية إدارة المشاريع: دراسة حول ضعف التعاون وفشل الاتصال في فرق العمل

إعداد الطالب/

عادل بن شليويح العنزي

الرقم الجامعي / 242000843

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جرّاد

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

في ظل التطور السريع والتحديات المتزايدة، أصبحت المشاريع الكبرى بمثابة الركيزة الأساسية لتحقيق التطور الاقتصادي والاجتماعي. ومع تصاعد التحديات وزيادة المنافسة، لم يعد نجاح المشاريع يعتمد فقط على التخطيط والدقيق وتوفير الموارد اللازمة، بل أصبح يعتمد بشكل أساسي على قدرة فرق العمل على التعاون والانسجام لتحقيق الأهداف المشتركة. إلا أن التغيرات في بيئة العمل والعوامل الثقافية والشخصية أدت إلى ظهور سلوكيات تؤثر على تماسك فرق العمل في المشاريع وفعاليتها، ومن أبرز هذه السلوكيات النزعة الفردية التي قد تتسلل إلى بيئة المشروع، مهددة روح الفريق وقوة التعاون.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير النزعة الفردية على إدارة المشاريع، وكيفية انعكاسها على أداء فرق العمل ودور القيادة في توجيه الفريق نحو الأهداف المشتركة. من خلال تحليل هذا السلوك ومسبباته، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم رؤى واضحة حول كيفية تعزيز ثقافة التعاون والعمل الجماعي في المشاريع الحديثة، وتقديم حلول تساهم في خلق بيئة عمل تحفز على الإنجاز الجماعي، مما يساهم في تحسين نتائج المشاريع وضمان استدامة النجاح على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي.

مشكلة الدراسة:

يمثل العمل الجماعي الفعال والتواصل القوي بين أعضاء الفريق في إدارة المشاريع الركيزة الأساسية لتحقيق النجاح. ومع ذلك، تعاني العديد من المشاريع من تحديات تتعلق بفشل فرق العمل، مما يؤدي إلى تعثر تحقيق الأهداف وتهديد إنجاز المشروع بالكامل. تُعد النزعة الفردية من الأسباب الرئيسية التي تؤدي إلى هذه التحديات، حيث يغمس بعض أعضاء الفريق في السعي لتحقيق إنجازات شخصية، ويعززون مفهوم "الأنا" على حساب "نحن"، مما يقلل من فاعلية التعاون ويضعف روح الفريق.

إلى جانب النزعة الفردية، يظهر الاستبداد القيادي كعامل يزيد من حدة المشكلة، إذ يهيمن بعض القادة على صنع القرارات وينتهجون أسلوبًا تسلطيًا في إدارة المشروع، مما يُشعر أعضاء الفريق بعدم التقدير ويؤدي إلى التهرب الوظيفي وضعف المشاركة. هذه الظروف تدفع الأفراد إلى العزوف عن تحمل مسؤولياتهم، حيث يغيب الحافز للالتزام بالأدوار المطلوبة ويزداد الشعور بالإحباط وعدم الانتماء.

مع مرور الوقت، تتفاقم هذه التحديات وتنعكس سلبًا على أداء مدير المشروع، إذ يصبح غير قادر على الحفاظ على وحدة الفريق وتوجيهه نحو الأهداف المشتركة، رغم جودة التخطيط ووفرة الموارد. تعكس هذه الدراسة أهمية فهم العوامل المؤدية إلى فشل فرق العمل وتقصي الأسباب الكامنة وراء فشل إدارة المشروع في احتواء هذه النزعة الفردية والاستبداد القيادي، بهدف تطوير استراتيجيات تعزز التعاون والتواصل، وتحقيق الأهداف الجماعية بنجاح.

أهمية الدراسة:

1. الأهمية العلمية:

تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة في تسليط الضوء على النزعة الفردية وتأثيرها السلبي على بيئة العمل الجماعي في المشاريع، وهي قضية لم تحظَ بالبحث الكافي في أدبيات إدارة المشاريع، لا سيما في سياق العلاقة بين النزعة الفردية وفشل فرق العمل. تساهم الدراسة في إثراء المعرفة حول العوامل التي تؤدي إلى ضعف التعاون وفشل الاتصال بين أعضاء الفريق، وتوضح دور الاستبداد القيادي في تأجيج هذه النزعة. من خلال هذا التحليل، تقدم الدراسة قاعدة معرفية مهمة للباحثين والأكاديميين لفهم جذور هذه التحديات في إدارة المشاريع.

2. الأهمية العملية:

على الصعيد العملي، تساعد هذه الدراسة مديري المشاريع وأصحاب القرار في تطوير استراتيجيات فعالة للتعامل مع النزعة الفردية وتخفيف آثارها السلبية على أداء فرق العمل. من خلال تقديم توصيات عملية لتعزيز بيئة العمل الجماعي، يمكن لهذه الدراسة أن تدعم بناء ثقافة تعاونية داخل فرق المشاريع، وتشجع على القيادة التشاركية التي تزيد من تحفيز الأفراد على التعاون. إن فهم العوامل التي تؤدي إلى فشل فرق العمل وتطوير أساليب لمواجهتها سيساهم في تحسين نتائج المشاريع الحالية والحد من التحديات المستقبلية، مما يعزز من قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها بنجاح واستدامة.

أهداف الدراسة:

1. تحليل التأثير المتبادل بين النزعة الفردية وضعف فعالية العمل الجماعي على مراحل المشروع المختلفة: فهم كيفية تأثير النزعة الفردية على الأداء في كل مرحلة من مراحل المشروع، بدءًا من التخطيط وصولاً إلى التنفيذ والتقييم، وقياس مدى تأثيرها على التعاون المستمر طوال دورة حياة المشروع.
2. استكشاف الأبعاد النفسية والاجتماعية للفردانية وأثرها على الثقة المتبادلة بين أعضاء الفريق: تحليل كيف تؤدي الفردانية إلى زعزعة الثقة بين الأفراد، وإضعاف الأمان النفسي، مما يخلق بيئة قد تكون غير داعمة للعمل الجماعي.
3. تحديد أثر القيادة الاستبدادية على التماسك التنظيمي وانخراط الأفراد في المشروع: استكشاف كيفية تأثير القيادة الاستبدادية على انخراط الأفراد وتفاعلهم، وقياس مدى قدرة الفريق على تقديم أداء مستدام مع هذه الأنماط القيادية.
4. تطوير نموذج لتحليل النزعة الفردية وإدماجه كعنصر ضمن تقييم المخاطر التنظيمية في المشاريع: تقديم نموذج تحليلي يتيح لمديري المشاريع قياس النزعة الفردية كعامل مؤثر على المشروع، ومقترحات لكيفية إدراج هذا العامل ضمن تقييم المخاطر.
5. اقتراح إطار عمل استراتيجي لتعزيز القيادة التعاونية وتقليل النزعة الفردية في بيئة المشروع: تقديم إطار عملي يعزز من القيادة التشاركية والتعاونية، ويقلل من النزعات الفردية السلبية، من خلال برامج تدريبية وتطويرية تساهم في ترسيخ العمل الجماعي.
6. تحليل انعكاسات النزعة الفردية على المشروعات المستقبلية وتأثيرها على استدامة المؤسسة: استكشاف كيف يمكن للنزعة الفردية أن تؤدي إلى ضعف استدامة المؤسسة وتأثيرها طويل الأمد على ثقافة المشاريع المستقبلية، وتقديم توصيات لتعزيز الالتزام المؤسسي.
7. تصميم أدوات تقييم لقياس مدى تأثير فرق العمل بعوامل النزعة الفردية والقيادة الاستبدادية: تطوير أدوات قياس فعالة تتيح لمديري المشاريع تقييم درجة تأثير الفريق بالنزعات الفردية ومستوى القيادة الاستبدادية، مما يمكنهم من اتخاذ تدابير وقائية.

تساؤلات الدراسة

1. ما هي أبرز التحديات التي تواجه فرق العمل في المشاريع بسبب النزعة الفردية، وكيف تتفاقم هذه التحديات مع مرور مراحل المشروع؟
2. كيف تؤثر النزعة الفردية على التعاون والتواصل بين أعضاء الفريق في مختلف مراحل إدارة المشروع؟
3. ما الدور الذي تلعبه القيادة الاستبدادية في تعزيز النزعات الفردية بين أعضاء الفريق، وكيف يؤثر ذلك على أداء المشروع العام؟
4. كيف يمكن للنزعة الفردية أن تؤدي إلى فشل مراحل محددة من المشروع، مثل مرحلة التخطيط أو التنفيذ أو المتابعة والتقييم؟
5. ما هي التأثيرات السلبية للنزعة الفردية على كفاءة إدارة الموارد في المشاريع، وكيف تتفاقم هذه التأثيرات مع تقدم المشروع؟
6. كيف تؤثر النزعة الفردية على قدرة مدير المشروع على اتخاذ قرارات فعالة، وما دورها في تعطيل الجهود الجماعية وإضعاف التوجه نحو الأهداف المشتركة للفريق؟
7. ما العوامل التي تساهم في تعزيز النزعة الفردية بين أعضاء الفريق، وكيف يمكن للإدارة تمييز هذه العوامل ومعالجتها في مراحل المشروع المبكرة؟
8. ما هي الاستراتيجيات الفعالة للحد من النزعة الفردية وتعزيز العمل الجماعي عبر جميع مراحل المشروع، بدءًا من التخطيط وحتى التسليم النهائي؟
9. كيف يمكن لمديري المشاريع قياس النزعة الفردية وتأثيرها على النتائج المتوقعة للمشروع، وما الأدوات التي يمكن استخدامها لتحقيق ذلك؟
10. ما العوامل المؤثرة على الارتباط الوظيفي للموظفين داخل المشروع، وكيف يمكن تعزيز الاستقرار الوظيفي وتقليل معدلات الاستقالة لضمان استمرارية الفريق وكفاءته عبر مشاريع متعددة؟
11. ما التأثير طويل الأمد للنزعة الفردية على نجاح المشاريع المستقبلية واستدامتها، وكيف يمكن لمؤسسات إدارة المشاريع مواجهة هذا التحدي على المدى البعيد؟

فروض الدراسة:

1. توجد علاقة سلبية بين النزعة الفردية ومستوى الأداء الجماعي في فرق العمل، مما يؤدي إلى تراجع كفاءة تنفيذ المشروع وتحقيق أهدافه.
2. تساهم القيادة الاستبدادية في تعزيز النزعات الفردية بين أعضاء الفريق، مما يؤدي إلى ضعف التواصل وتقليل الانسجام داخل بيئة العمل.
3. تؤدي النزعة الفردية إلى تعثر مراحل معينة من المشروع، مثل التخطيط والتنفيذ والتقييم، مما يعيق تحقيق الأهداف في الوقت المحدد وبالجودة المطلوبة.
4. تؤثر النزعة الفردية بشكل سلبي على إدارة الموارد داخل المشاريع، حيث تؤدي إلى سوء توزيع الجهود وضعف استغلال الإمكانيات المتاحة.
5. تؤثر النزعة الفردية على قدرة مدير المشروع في اتخاذ قرارات جماعية فعّالة، مما يعطل الجهود الجماعية ويحد من تحقيق الأهداف المشتركة.
6. ترتبط النزعة الفردية بزيادة معدلات الاستقالة وضعف الارتباط الوظيفي للموظفين في المشاريع، مما يؤدي إلى تراجع استمرارية الفريق ويزيد من التحديات التشغيلية للمشاريع المستقبلية.
7. يمكن الحد من النزعة الفردية وتعزيز التعاون من خلال استراتيجيات إدارية فعّالة، مثل القيادة التشاركية وتطوير برامج التدريب الجماعي.
8. يؤدي ضعف الاستقرار الوظيفي والارتباط المهني إلى تأثير سلبي على نجاح المشاريع المستقبلية، مما يقلل من استدامتها ويزيد من تكاليف التشغيل بسبب الحاجة المتكررة لتوظيف وتدريب أفراد جدد.

الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة عددًا من العوامل المؤثرة في أداء فرق العمل داخل المنظمات، مثل النزعة الفردية وتأثيرها على التعاون بين الأفراد، حيث أظهرت بعض الأبحاث أن الفردانية قد تؤدي إلى ضعف في التعاون وتحديات في التواصل. كما سلطت دراسات أخرى الضوء على تأثير القيادة الاستبدادية في فرق العمل، مما يُضعف روح الفريق ويزيد من معدلات التهرب من المسؤولية بين الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، تناولت الأبحاث أهمية الارتباط الوظيفي كعامل رئيسي لتحقيق الاستقرار الوظيفي، وكيفية تأثيره الإيجابي على كفاءة أداء الموظف.

ومع أن هذه الدراسات تناولت جوانب محددة من تأثير النزعة الفردية أو القيادة الاستبدادية أو الارتباط الوظيفي بشكل مستقل، إلا أنه لم تُقدّم حتى الآن دراسة شاملة تربط بين هذه العوامل الثلاثة وتحلل تفاعلها وتكاملها كأسباب جوهرية تؤدي إلى فشل المشاريع أو نجاحها عبر مراحلها المختلفة. كما أن الأبحاث الحالية لا تقدم توجيهات واضحة حول كيفية التعامل مع النزعة الفردية والاستبداد القيادي في بيئة المشروع لضمان استقرار الفرق ونجاح المشاريع بشكل مستدام.

يعد هذا البحث إضافة مهمة إلى مجال إدارة المشاريع، إذ أنه الأول من نوعه الذي يقدم تحليلًا تكامليًا للعلاقة بين النزعة الفردية، والقيادة الاستبدادية، والارتباط الوظيفي، مع تركيز خاص على تأثير هذه العوامل على أداء فرق العمل ونجاح المشاريع. كما يوفر هذا البحث إطار عمل عمليًا لمديري المشاريع لتحديد التحديات النفسية والسلوكية في فرق العمل، مما يمكنهم من تطوير استراتيجيات إدارة أكثر فاعلية وتعزيز البيئة الجماعية عبر مختلف المشاريع.

المنطلقات النظرية للدراسة:

1. نظرية التفاعل الاجتماعي:
تركز على كيفية تأثير التفاعلات والعلاقات بين الأفراد على التعاون والتواصل في بيئات العمل، وتفسر ميل بعض الأفراد إلى السلوكيات الفردية كنتيجة لضعف التفاعل الإيجابي والداعم داخل الفريق.
2. نظرية القيادة التحويلية مقابل القيادة الاستبدادية:
تقارن بين أنماط القيادة وتأثيرها على فرق العمل، وتوضح كيف أن القيادة الاستبدادية يمكن أن تعزز النزعة الفردية وتضعف الأداء الجماعي خلال مراحل المشروع.
3. نظرية الحافز والارتباط الوظيفي:
تؤكد على أهمية الارتباط الوظيفي كعامل حاسم في تحفيز الأفراد وتحقيق أهداف المشروع، وتوضح تأثير النزعة الفردية والقيادة الاستبدادية على هذا الارتباط.
4. نظرية العمل الجماعي:
تركز على أهمية التعاون وتوزيع الأدوار داخل الفرق، وتساعد في تحليل تأثير النزعة الفردية على تماسك الفرق وانسجامها.
5. نظرية إدارة الصراعات:
تشرح كيف يمكن أن تسهم النزعة الفردية والقيادة الاستبدادية في تصعيد الصراعات، مما يؤثر سلبًا على العمل الجماعي ونجاح المشروع.
6. نظرية استدامة الفرق:
تؤكد على أهمية الاستقرار الوظيفي لاستدامة الفرق في المشاريع طويلة الأمد، وتوضح كيف يؤدي ضعف الارتباط الوظيفي إلى تهديد استمرارية فرق العمل.

المنهجية وطرق البحث:

ستعتمد الدراسة على منهجية وصفية تحليلية لاستكشاف تأثير النزعة الفردية والقيادة الاستبدادية على أداء فرق العمل في المشاريع، وتحديد كيفية تأثير هذه العوامل على التعاون والاستقرار الوظيفي. سيتم جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأدوات التالية:

1. أداة جمع البيانات:

- الاستبيانات: سيتم تصميم استبيان موجه لأعضاء فرق العمل ومديري المشاريع لقياس مدى تأثير النزعة الفردية والقيادة الاستبدادية على التعاون والارتباط الوظيفي داخل الفريق.
- المقابلات شبه المنظمة: ستُجرى مقابلات مع عدد من مديري المشاريع وأعضاء الفرق لجمع بيانات نوعية معمقة حول التحديات التي يواجهونها فيما يتعلق بالتعاون والقيادة.

2. عينة الدراسة:

- سيتم اختيار عينة من فرق المشاريع في مجالات مختلفة، لضمان تنوع النتائج وعموميتها. وسيشمل ذلك فرقاً من مشاريع متنوعة من حيث الحجم والنوع لضمان شمولية النتائج.

3. أساليب تحليل البيانات:

- سيتم استخدام التحليل الإحصائي لتحليل بيانات الاستبيانات، بما في ذلك استخدام برامج إحصائية لتحديد العلاقة بين النزعة الفردية وأداء الفريق.
- التحليل النوعي لمقابلات المديرين وأعضاء الفريق، بهدف استخلاص التحديات النفسية والاجتماعية وتأثيرات القيادة على روح الفريق.

أدوات الدراسة:

1. الاستبيان:

استبيان موجه لأعضاء الفرق ومديري المشاريع لقياس النزعة الفردية، نوع القيادة، ومستوى التعاون والارتباط الوظيفي في الفريق، مع التركيز على تأثير هذه العوامل في مختلف مراحل المشروع.

2. المقابلات:

مقابلات مع مديري المشاريع وأعضاء الفرق لجمع بيانات نوعية حول تأثير النزعة الفردية والقيادة الاستبدادية على العمل الجماعي، خاصة في مراحل المشروع المختلفة.

3. مراجعة الوثائق:

مراجعة تقارير سابقة لمشاريع ذات العلاقة لدعم النتائج وتوضيح التحديات التي تواجه إدارة المشاريع عبر مراحلها بسبب النزعة الفردية والقيادة الاستبدادية.

حدود الدراسة:

- 1- الحدود الموضوعية :
تركز الدراسة على تأثير النزعة الفردية والقيادة الاستبدادية على التعاون والاستقرار الوظيفي في فرق العمل، مع تسليط الضوء على تباين هذا التأثير عبر مراحل المشروع (التخطيط، التنفيذ، المراقبة، والإغلاق).
- 2- الحدود المكانية :
تقتصر الدراسة على فرق العمل في مشاريع محددة ضمن مجالات مختارة، بهدف تحقيق تمثيل متنوع للنتائج.
- 3- الحدود الزمنية :
تشمل الدراسة فترة زمنية محددة تتماشى مع مدة تنفيذ البحث، مع التركيز على مشاريع حديثة لضمان حداثة البيانات وملاءمتها للأهداف البحثية.
- 4- الحدود البشرية :
تشمل العينة المستهدفة أعضاء فرق العمل ومديري المشاريع، لتقييم تأثير النزعة الفردية وأنماط القيادة على التعاون داخل الفريق واستمراريته.

المراجع:

- 1- السكارنة، بلال خلف. (2015). *القيادة الإدارية الفعّالة*. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 2- دومون، لويس. (2006). *مقالات في الفردانية: منظور أنثروبولوجي للأيديولوجية الحديثة* (ترجمة عبد الواحد أكميز). المنظمة العربية للترجمة.
- 3- الفقي، إبراهيم. (2009). *العمل الجماعي*.
- 4- شلبي، نعيم عبد الوهاب. (2014). *مهارات التعامل مع المشكلات الفردية والجماعية*. القاهرة: المكتبة العصرية.
- 5- دهش، إحسان، وبارون، جلاب. (2013). *فرق العمل: مدخل مفاهيمي متكامل*. دار الصفاء.
- 6- لينسيوني، باتريك. (2008). *العوامل الخمسة لخلل العمل الجماعي: قصة عن القيادة* (ترجمة محمد عبد الرؤوف العوجي). كلمات عربية.