

عنوان البحث

تأثير نوع القيادة على فرق العمل في المشاريع الكبيرة

إعداد الطالب/

إسلام نادراًحمد محمد الأمين

إشراف/

د. الفصيل الحسن

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

مقدمة Introduction

في مجال الهندسة اليوم، يعتبر نوع القيادة أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء فرق العمل ونجاح المشاريع الكبيرة. مع تزايد تعقيد المشاريع وارتفاع توقعات الأداء، أصبحت القيادة الفعالة عنصرًا حيويًا لتحقيق الأهداف الاستراتيجية وضمان التعاون بين أفراد الفريق. يتفاوت تأثير القيادة بناءً على أسلوبها، سواء كانت قيادية تشاركية، توجيهية، تحويلية، أو تحفيزية، حيث لكل نمط خصائصه التي تنعكس على التفاعل بين أعضاء الفريق، التزامهم، وإنتاجيتهم.

في المشاريع الكبيرة، تتطلب إدارة فرق العمل فهمًا عميقًا لأساليب القيادة وأثرها على الأداء والرضا الوظيفي بين أعضاء الفريق. فالقيادة ليست مجرد عملية تنظيمية، بل هي عملية توجيه وتحفيز يمكن أن تؤدي إلى تحقيق النجاح أو الفشل. يعتمد القائد على عدة أساليب لإدارة فريقه وتحقيق أهداف المشروع، ويختلف تأثير هذه الأساليب بناءً على طبيعة المشروع وأعضاء الفريق.

تظهر أهمية القيادة في قدرتها على بناء بيئة عمل محفزة تشجع على الابتكار والتكيف مع التحديات المستجدة. في المشاريع الكبيرة، تتطلب القيادة الفعالة القدرة على التوازن بين التحفيز وتوجيه الأعضاء لتحقيق الأهداف المشتركة ضمن بيئة متعددة الاختصاصات. يعرض هذا البحث أهمية نوع القيادة في التأثير على فرق العمل، ويستعرض كيف يمكن لأساليب القيادة المختلفة أن تؤثر على الأداء العام للمشاريع الكبيرة، مع التركيز على تعزيز التعاون، تقليل النزاعات، وتحقيق النجاح المستدام.

مشكلة الدراسة Study Problem

في ظل التوسع المستمر في حجم المشاريع وتعقيدها، أصبحت فرق العمل تتطلب إدارة فعّالة وقيادة ملهمة لتحقيق الأهداف بفعالية وكفاءة. ومع ذلك، يختلف تأثير أساليب القيادة المختلفة على فرق العمل في المشاريع الكبيرة، مما يؤدي إلى تباين في مستويات الأداء، الرضا الوظيفي، والقدرة على التعامل مع التحديات. تعد مشكلة هذه الدراسة محاولة لفهم العلاقة بين نوع القيادة وأثرها على فرق العمل، حيث تبرز الحاجة إلى تحديد أي من أساليب القيادة يساعد بشكل أفضل في تحقيق التناغم بين أعضاء الفريق، تعزيز الإنتاجية، وضمان النجاح المستدام للمشاريع الكبيرة.

تهدف الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما تأثير أنواع القيادة المختلفة على أداء فرق العمل في المشاريع الكبيرة؟
2. كيف يؤثر أسلوب القيادة على التزام ورضا أعضاء الفريق؟
3. ما هو الدور الذي يلعبه أسلوب القيادة في تعزيز أو تقليل النزاعات داخل فرق العمل؟
4. كيف يمكن لنوع القيادة أن يساهم في تحقيق الأهداف الزمنية للمشاريع الكبيرة؟

أهمية الدراسة Study Importance

تنبع أهمية هذه الدراسة من الحاجة المتزايدة لفهم تأثير القيادة على فرق العمل، خاصة في المشاريع الكبيرة التي تتسم بالتعقيد وتتطلب التنسيق بين عدة تخصصات وأدوار. القيادة الفعالة لا تؤثر فقط على أداء الفرق، بل تلعب دورًا أساسيًا في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع وتوجيهها نحو النجاح. فيما يلي بعض النقاط التي توضح أهمية هذه الدراسة:

1. تحسين الأداء العام للمشاريع: تقدم الدراسة فهمًا أعمق حول أنواع القيادة التي تسهم في تعزيز أداء فرق العمل، مما يساعد المؤسسات على تحقيق أهدافها بفعالية أعلى ويقلل من المخاطر المرتبطة بالمشاريع.
2. زيادة رضا وولاء الموظفين: تساعد الدراسة في التعرف على أساليب القيادة التي تؤدي إلى رضا الموظفين وزيادة التزامهم، مما يعزز من معنويات الفريق ويؤدي إلى بيئة عمل أكثر إيجابية ومنتجة.
3. تعزيز الابتكار والتعاون: تُظهر الدراسة كيف يمكن لأساليب القيادة المناسبة أن تشجع على الابتكار والتعاون بين أعضاء الفريق، مما يساهم في إيجاد حلول إبداعية للتحديات وتحسين أداء المشاريع الكبيرة.
4. إدارة النزاعات بشكل أفضل: من خلال تحديد الأساليب القيادية التي تدير النزاعات بفعالية، تسهم الدراسة في تقليل التوترات داخل الفريق وتحسين التواصل، ما يؤدي إلى تنفيذ أكثر سلاسة للمشاريع.
5. تقديم توصيات عملية للقادة والمديرين: تساعد نتائج الدراسة القادة والمديرين على اختيار الأسلوب القيادي المناسب الذي يتماشى مع أهداف المشروع، مما يرفع من فرص تحقيق النجاح في المشاريع الكبيرة.
6. إسهام في الأدبيات العلمية حول القيادة وإدارة المشاريع: تقدم هذه الدراسة إضافة علمية في مجال القيادة وإدارة المشاريع، وتساعد على سد فجوة معرفية تتعلق بتأثير أساليب القيادة المختلفة على فرق العمل، مما يُعد مرجعًا مهمًا للباحثين والممارسين في هذا المجال.

أهداف الدراسة Study Objectives

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف رئيسية تسهم في فهم أعمق لتأثير أساليب القيادة المختلفة على فرق العمل في المشاريع الكبيرة. وتتمثل الأهداف فيما يلي:

1. تحليل تأثير أساليب القيادة على أداء فرق العمل: تهدف الدراسة إلى فهم كيف يمكن لأنماط القيادة المختلفة (كالقيادة التحويلية، التشاركية، التحفيزية، وغيرها) أن تؤثر على مستوى أداء فرق العمل في المشاريع الكبيرة.

2. استكشاف تأثير القيادة على الرضا الوظيفي والالتزام: تسعى الدراسة إلى التعرف على أساليب القيادة التي تساهم في تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام لدى أعضاء الفريق، ما يساهم في تحقيق بيئة عمل إيجابية وداعمة.

3. تحديد دور القيادة في تعزيز التعاون وتقليل النزاعات: تهدف الدراسة إلى تقييم كيف يمكن لأساليب القيادة المختلفة أن تشجع على التعاون الفعال بين أعضاء الفريق وتحدّ من النزاعات الداخلية التي قد تؤثر سلباً على أداء المشروع.

4. تحليل تأثير القيادة على تحقيق الأهداف الزمنية للمشاريع: تسعى الدراسة إلى فهم العلاقة بين نوع القيادة وقدرة الفريق على تحقيق الأهداف ضمن الجدول الزمني المحدد، وكيف يمكن لبعض أساليب القيادة أن تساعد في الحفاظ على التزام الفريق بالجدول الزمنية.

5. تقديم توصيات عملية لتحسين إدارة فرق العمل: تهدف الدراسة إلى تقديم مجموعة من التوصيات الموجهة للقادة والمديرين لاختيار أساليب القيادة التي تسهم في تحقيق النجاح في المشاريع الكبيرة، وتعزيز أداء فرق العمل بشكل مستدام.

6. الإسهام في الأدبيات العلمية حول القيادة وإدارة المشاريع: من خلال تحقيق الأهداف السابقة، تهدف الدراسة إلى سد الفجوات المعرفية في مجال القيادة وإدارة فرق العمل، وتوفير مرجع علمي يساعد الباحثين والممارسين على فهم تأثير القيادة بشكل أفضل.

تهدف هذه الأهداف إلى تقديم فهم متكامل لدور القيادة في تحسين أداء فرق العمل وتعزيز نجاح المشاريع الكبيرة، مما يساعد المؤسسات في تحقيق نتائج إيجابية ومستدامة.

تساؤلات الدراسة Research Question

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن عدد من التساؤلات الرئيسية التي تساعد في تحقيق فهم شامل لتأثير أساليب القيادة المختلفة على فرق العمل في المشاريع الكبيرة. تتمثل هذه التساؤلات فيما يلي:

1. ما هو تأثير أساليب القيادة المختلفة على أداء فرق العمل في المشاريع الكبيرة؟
2. كيف يؤثر أسلوب القيادة المتبع على مستوى الرضا الوظيفي والالتزام لدى أعضاء الفريق؟
3. إلى أي مدى يسهم أسلوب القيادة في تعزيز التعاون بين أعضاء الفريق وتقليل النزاعات الداخلية؟
4. كيف يؤثر أسلوب القيادة على قدرة الفريق على الالتزام بالأهداف الزمنية المحددة للمشروع؟
5. ما هي أساليب القيادة الأنسب لتحقيق التوازن بين تحقيق الأهداف وضمان رضا والتزام أعضاء الفريق في المشاريع الكبيرة؟
6. كيف يمكن توجيه القادة والمديرين لاختيار أساليب القيادة التي تساهم في تحقيق أداء متميز ونتائج إيجابية للمشاريع الكبيرة؟

هذه التساؤلات ستساعد الدراسة على تحديد العلاقات بين أساليب القيادة المختلفة ونتائج العمل داخل فرق المشاريع الكبيرة، مما يساهم في تقديم توصيات عملية تساهم في تعزيز فعالية القيادة وتحقيق النجاح في المشاريع.

فروض الدراسة Study Hypotheses

- بناءً على الأهداف والتساؤلات المطروحة، تسعى الدراسة إلى اختبار مجموعة من الفروض التي تساعد في فهم تأثير أساليب القيادة المختلفة على فرق العمل في المشاريع الكبيرة. وتتمثل الفروض فيما يلي:
1. تأثير أساليب القيادة على الأداء: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع القيادة ومستوى أداء فرق العمل في المشاريع الكبيرة؛ حيث تؤدي بعض أساليب القيادة (مثل القيادة التحويلية والتحفيزية) إلى تحسين الأداء مقارنة بأساليب القيادة التقليدية.
 2. الرضا الوظيفي والالتزام: يؤثر أسلوب القيادة المتبع بشكل كبير على مستوى الرضا الوظيفي والالتزام لدى أعضاء الفريق، حيث من المتوقع أن يعزز الأسلوب التشاركي والتحفيزي رضا والتزام أعضاء الفريق بشكل أكبر مقارنة بأساليب القيادة السلطوية أو التوجيهية.
 3. التعاون وتقليل النزاعات: يُساهم أسلوب القيادة التشاركية والتحويلية في تعزيز التعاون وتقليل النزاعات بين أعضاء الفريق، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر إيجابية وتكاملاً.
 4. تحقيق الأهداف الزمنية: أسلوب القيادة التوجيهي يساهم بشكل كبير في الالتزام بالجدول الزمني للمشاريع ذات المواعيد النهائية الصارمة، بينما قد يكون للقيادة التحفيزية دور أكبر في المشاريع التي تحتاج إلى استدامة طويلة الأمد وتماسك أكبر بين أعضاء الفريق.
 5. التأثير الشامل لأسلوب القيادة على نجاح المشاريع: يلعب أسلوب القيادة دوراً محورياً في تحقيق التوازن بين تحقيق الأهداف وضمان رضا والتزام أعضاء الفريق، مما يساهم في تحسين فرص نجاح المشاريع الكبيرة.
- تسعى الدراسة لاختبار صحة هذه الفروض للوصول إلى نتائج تدعم أو تنفي هذه العلاقات، مما يساهم في بناء توصيات قائمة على أدلة تدعم تحسين القيادة في المشاريع الكبيرة.

الدراسات السابقة Previous studies

تُعتبر الدراسات السابقة حول تأثير أساليب القيادة على فرق العمل في المشاريع الكبيرة مرجعًا أساسيًا يساعد في بناء إطار نظري لهذه الدراسة، ويوفر رؤى حول الأساليب القيادية الأكثر فعالية. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسات السابقة:

1. تأثير القيادة التحويلية: أشارت العديد من الدراسات إلى دور القيادة التحويلية في تحسين أداء فرق العمل وتعزيز الرضا الوظيفي. على سبيل المثال، أوضحت دراسة قام بها *Riggio & Bass* (2006) أن القادة التحويليين الذين يشجعون على الابتكار ويحفزون الأعضاء على تحقيق الذات يؤثرون إيجابيًا على أداء الفريق ويعززون شعور الولاء والتزام الأفراد تجاه أهداف المشروع.

2. القيادة التشاركية وأثرها على التعاون: توصلت دراسة *Yukl* (2013) إلى أن القيادة التشاركية تساعد في تحسين التواصل وتزيد من التعاون بين أعضاء الفريق، حيث يشعر الأعضاء بأنهم جزء من عملية اتخاذ القرار، مما يقلل النزاعات ويعزز بيئة العمل الجماعية. كما أشارت دراسة أخرى قام بها *Edmondson & Nembhard* (2006) إلى أن الأسلوب التشاركي يعزز الثقة بين الأعضاء، مما يزيد من إنتاجية الفريق بشكل عام.

3. دور القيادة التحفيزية في المشاريع المعقدة: كشفت دراسة *House* (1996) أن القيادة التحفيزية تزيد من الحماس وتحث أعضاء الفريق على تقديم أقصى جهدهم، مما يكون له تأثير إيجابي على المشاريع المعقدة التي تتطلب التزامًا عاليًا وتعاونًا من أعضاء الفريق. وأظهرت الدراسة أن القادة التحفيزيين قادرون على مواجهة التحديات الكبيرة وإبقاء الأعضاء متحمسين طوال فترة المشروع.

4. تأثير القيادة التوجيهية على الالتزام بالمواعيد الزمنية: تناولت دراسة *Northouse* (2018) دور القيادة التوجيهية في المشاريع التي تتطلب الالتزام بجدول زمني صارم، حيث أشارت إلى أن القادة التوجيهيين يساعدون الفرق على التركيز على المهام الأساسية ويقدمون توجيهات واضحة، مما يزيد من قدرة الفريق على تحقيق الأهداف ضمن الإطار الزمني المطلوب.

5. العلاقة بين القيادة والرضا الوظيفي: في دراسة *Piccolo & Judge* (2004)، تمت الإشارة إلى وجود ارتباط إيجابي بين القيادة الفعالة (خاصة التحويلية والتشاركية) ومستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الفريق، حيث يشعر الأعضاء بالدعم من قبل القائد، مما يؤدي إلى بيئة عمل صحية ويزيد من الالتزام والرضا.

6. دراسة حول القيادة وتخفيف النزاعات: أوضحت دراسة *Mannix & Jehn* (2001) أن أساليب القيادة التي تشجع على الحوار المفتوح وتقبل الآراء المختلفة، مثل القيادة التحويلية والتشاركية، تلعب دورًا مهمًا في تقليل النزاعات داخل الفرق الكبيرة، مما يتيح للفريق العمل بسلاسة أكبر وتحقيق الأهداف المشتركة.

7. دور القيادة في تعزيز المرونة داخل الفرق: تناولت دراسة *Burke et al* (2006) دور القيادة التحويلية في تعزيز المرونة لدى فرق العمل، حيث أكدت أن القادة التحويليين يمكنهم زيادة قدرة الفريق على التكيف مع التغيرات وضغوط العمل المتزايدة في المشاريع الكبيرة، مما يعزز من قدرة الفريق على الابتكار والتكيف مع المستجدات.

تؤكد الدراسات السابقة على الدور الحاسم لأنماط القيادة المختلفة في تحقيق النجاح في المشاريع الكبيرة، حيث تؤثر كل من القيادة التحويلية، التشاركية، التحفيزية، والتوجيهية بطرق مختلفة على أداء الفريق، الرضا الوظيفي، التعاون، وإدارة النزاعات. توفر هذه الدراسات إطارًا نظريًا يعزز من فهم تأثير القيادة ويساعد هذه الدراسة على تحديد أساليب القيادة الأمثل للمشاريع الكبيرة، إضافة إلى سد الثغرات في مجال القيادة الفعالة وإدارة فرق العمل

المنطلقات النظرية للدراسة Conceptual Framework of the study

تركز هذه الدراسة على إطار نظري يربط بين أساليب القيادة المختلفة وتأثيرها على فرق العمل في المشاريع الكبيرة، وذلك استنادًا إلى نظريات القيادة الرئيسية التي تفسر كيفية تفاعل القادة مع فرق العمل وتأثير أسلوب القيادة على الأداء والالتزام والإنتاجية. وفيما يلي المنطلقات النظرية الرئيسية التي يستند إليها هذا البحث:

1. نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership Theory):

تُعد نظرية القيادة التحويلية إحدى أهم النظريات في هذا المجال، حيث تركز على قدرة القائد على إلهام الفريق وتحفيزهم لتحقيق نتائج تفوق التوقعات. ووفقًا لهذه النظرية، يحقق القائد التحويلي ذلك من خلال تعزيز الرؤية المشتركة، وتشجيع الابتكار، وتقديم الدعم الشخصي لأعضاء الفريق. وتعتمد الدراسة على هذه النظرية لفهم كيفية تأثير القيادة التحويلية على تعزيز الرضا الوظيفي والتزام الفريق، لا سيما في المشاريع الكبيرة التي تتطلب إبداعًا وتعاونًا عاليًا بين الأعضاء.

2. نظرية القيادة التبادلية (Transactional Leadership Theory):

تركز القيادة التبادلية على العلاقات المتبادلة بين القائد وأعضاء الفريق من خلال نظام المكافآت والعقوبات. في هذا الأسلوب، يُحدد القائد أهدافًا واضحة ويكافئ الأداء الجيد، بينما يعاقب الأداء غير المرضي. تعتبر هذه النظرية أساسية لفهم تأثير القيادة التوجيهية على تحقيق الأهداف الزمنية للمشاريع الكبيرة، حيث يمكن أن يساهم أسلوب القيادة التبادلية في التزام الفريق بالمواعيد النهائية وزيادة الإنتاجية.

3. نظرية القيادة التشاركية (Participative Leadership Theory):

تستند هذه النظرية إلى مشاركة القائد للأعضاء في عملية اتخاذ القرار، مما يعزز شعور الفريق بالانتماء والمسؤولية. في القيادة التشاركية، يتم إشراك أعضاء الفريق في المناقشات وتقديم آرائهم، مما يساهم في تحسين التعاون وتقليل النزاعات. تُعتمد هذه النظرية لفهم كيف يمكن للقيادة التشاركية أن تؤثر على ديناميكية الفريق وتعزز الروح الجماعية، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء العام للمشاريع الكبيرة.

4. نظرية القيادة التحفيزية (Path-Goal Theory):

تفترض هذه النظرية أن القائد يحدد "المسار" للأعضاء نحو تحقيق أهدافهم ويسعى إلى إزالة أي عقبات قد تواجههم. وتساعد هذه النظرية في تفسير كيف يمكن للقائد التحفيزي أن يدعم الفريق ويوفر التوجيه المناسب، مما يزيد من فرص نجاح المشروع. تعتمد الدراسة على هذه النظرية لفهم كيف يمكن للقيادة التحفيزية أن تزيد من التزام الأعضاء وتحفزهم لتحقيق الأداء العالي، خاصة في المشاريع التي تتطلب جهداً وتحديات كبيرة.

5. نظرية الرضا الوظيفي (Job Satisfaction Theory):

تُشير هذه النظرية إلى أن رضا الأفراد في العمل يرتبط بشكل كبير بأسلوب القيادة المتبع ومدى توفير الدعم من القائد. تؤكد هذه النظرية أن أعضاء الفريق الذين يشعرون بأنهم مدعومون ومقدرون من قبل قائدهم يكونون أكثر رضا وإنتاجية. تُعتبر هذه النظرية أساسية لتفسير دور أسلوب القيادة في تعزيز رضا أعضاء الفريق والتزامهم، ما يساعد في تحقيق أهداف المشروع.

6. نظرية إدارة النزاعات (Conflict Management Theory):

تُعتبر هذه النظرية مهمة لفهم كيفية إدارة النزاعات داخل الفرق الكبيرة. تفترض النظرية أن القائد يلعب دوراً محورياً في تقليل النزاعات وتهيئة بيئة عمل متماسكة، خاصةً إذا كان يتبع أسلوباً قيادياً يرحب بأراء الأعضاء ويشجع على التواصل الفعال. تعتمد الدراسة على هذه النظرية لتوضيح كيف يمكن للقيادة التشاركية والتحويلية أن تساعد في تحسين التواصل وتقليل النزاعات بين الأعضاء.

تُبنى هذه الدراسة على مجموعة من النظريات القيادية والنفسية التي توضح كيفية تأثير أساليب القيادة المختلفة على فرق العمل في المشاريع الكبيرة، مع التركيز على الأداء، الرضا، التعاون، وإدارة النزاعات. تُوفر هذه النظريات إطاراً شاملاً لفهم العلاقات بين القائد وأعضاء الفريق وتؤسس لأسلوب قيادي فعال يساهم في تحقيق نجاح المشاريع الكبيرة.

المنهجية وطرق البحث Research methodology

تعتمد هذه الدراسة على منهجية بحثية دقيقة للوصول إلى نتائج موضوعية حول تأثير أساليب القيادة المختلفة على فرق العمل في المشاريع الكبيرة. وفيما يلي توضيح للمنهجية وطرق البحث المستخدمة:

1. منهج البحث:

تتبع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تهدف إلى وصف وتحليل تأثير أساليب القيادة المختلفة على فرق العمل، مع التركيز على الأداء، الرضا الوظيفي، التعاون، وإدارة النزاعات. يعتمد هذا المنهج على جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى استنتاجات حول العلاقات بين المتغيرات المدروسة.

2. أداة جمع البيانات:

سيتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. يُصمم الاستبيان لقياس تأثير أساليب القيادة المختلفة (مثل التحولية، التشاركية، التوجيهية، والتحفيزية) على فرق العمل، مع مراعاة متغيرات الأداء، الرضا، التعاون، والالتزام. ويشمل الاستبيان أسئلة مغلقة تعتمد على مقياس "ليكرت" الخماسي لتحديد آراء المشاركين.

3. مجتمع الدراسة وعينتها:

يستهدف مجتمع الدراسة فرق العمل في المشاريع الكبيرة داخل القطاعات المختلفة (مثل القطاع الهندسي، التقني، وغيرها)، ويتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من أفراد المجتمع لتحقيق التمثيل الأمثل. يُفضل أن تكون العينة متنوعة من حيث الوظائف والمستويات الإدارية لضمان شمولية النتائج.

4. الإجراءات:

- تصميم الاستبيان: تصميم أسئلة محددة تغطي أبعاد القيادة المختلفة وتأثيرها على فرق العمل.
- اختبار الاستبيان: سيتم إجراء اختبار مبدئي للاستبيان على عينة صغيرة لضمان وضوح الأسئلة وقياس درجة الثبات والصدق.
- توزيع الاستبيان: توزيع الاستبيان على العينة المختارة، سواء بشكل إلكتروني أو ورقي.
- جمع البيانات: جمع الردود من المشاركين وتحليلها باستخدام البرامج الإحصائية.

5. تحليل البيانات:

سيتم استخدام التحليل الإحصائي الكمي لتحليل البيانات. تتضمن أساليب التحليل:

- تحليل التكرارات والنسب المئوية لفهم توزيع الإجابات بين المشاركين.
- تحليل المتوسطات والانحرافات المعيارية لقياس مستوى التأثير على متغيرات الدراسة.
- اختبار العلاقات الإحصائية (مثل تحليل الانحدار أو اختبار T) بين نوع القيادة وأداء الفرق، ومستوى الرضا والتعاون والنزاعات.

6. محددات الدراسة:

تشمل محددات الدراسة القدرة على الوصول إلى عينة كبيرة، ودرجة استجابة المشاركين، وكذلك تحديد مدى إمكانية تعميم النتائج على المشاريع المختلفة.

تمثل المنهجية وطرق البحث هذه إطاراً يضمن جمع وتحليل البيانات بشكل منهجي ودقيق، مما يساعد في الوصول إلى نتائج قابلة للتطبيق حول أساليب القيادة الأنسب لفرق العمل في المشاريع الكبيرة.

أدوات الدراسة Study Tools

تتضمن الدراسة أدوات متنوعة لجمع البيانات وتحليلها بغرض التوصل إلى استنتاجات دقيقة حول تأثير أساليب القيادة على فرق العمل في المشاريع الكبيرة. وفيما يلي توضيح لأدوات الدراسة المستخدمة:

1. الاستبيان:

- يُعد الاستبيان الأداة الرئيسية لجمع البيانات، حيث يتيح جمع كمية كبيرة من المعلومات بشكل منظم وسريع.
- يتكون الاستبيان من أسئلة مغلقة تعتمد على مقياس ليكرت الخماسي (من 1 "أوافق بشدة" إلى 5 "لا أوافق بشدة")، لقياس تأثير أنماط القيادة المختلفة على أبعاد مثل الأداء، الرضا الوظيفي، التعاون، وإدارة النزاعات.
- سيتم تقسيم الاستبيان إلى عدة أقسام تتناول:
- البيانات الديموغرافية: مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة.
- أساليب القيادة: لقياس تأثير أساليب القيادة المختلفة (تحويلية، تشاركية، توجيهية، تحفيزية) على فرق العمل.
- متغيرات الدراسة: مثل الأداء الوظيفي، الرضا الوظيفي، مستوى التعاون بين الأعضاء، ومستوى النزاعات.

2. المقابلات شبه المهيكلية (Semi-Structured Interviews):

- تُستخدم المقابلات شبه المهيكلية كأداة ثانوية لدعم نتائج الاستبيان، من خلال تقديم فهم أعمق لتجارب القادة وأعضاء الفرق في المشاريع الكبيرة.
- تتضمن المقابلات مجموعة من الأسئلة المفتوحة التي تتيح للمشاركين التعبير عن آرائهم وتجاربهم بشكل أكثر تفصيلاً.
- يتم التركيز في المقابلات على استكشاف كيفية تأثير أسلوب القيادة على تجربة العمل الجماعي، وكيفية معالجة النزاعات، ودور القائد في تعزيز التعاون.

3. الملاحظات المباشرة:

- تُستخدم الملاحظات المباشرة كأداة تكميلية لمراقبة ديناميكية فرق العمل في بيئة العمل الفعلية.
- تتيح الملاحظات جمع بيانات عن التفاعلات بين الأعضاء وأساليب القيادة المتبعة في سياق عملي.
- تركز الملاحظات على كيفية استجابة الفريق لتوجيهات القائد، ومدى التزامهم، وطرق التواصل والتعاون، وكيفية التعامل مع التحديات والمواقف الحرجة.

4. التحليل الإحصائي:

- سيتم استخدام برامج التحليل الإحصائي (مثل SPSS) لتحليل البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات.
- يشمل التحليل الإحصائي:
- تحليل التكرارات والنسب لفهم توزيع البيانات.
- تحليل المتوسطات والانحرافات المعيارية لقياس مستوى تأثير أساليب القيادة.
- اختبار العلاقات الإحصائية مثل تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغيرات المستقلة (أساليب القيادة) والمتغيرات التابعة (الأداء، الرضا، التعاون، النزاعات).

توفر هذه الأدوات إطاراً شاملاً لجمع وتحليل البيانات حول تأثير أساليب القيادة المختلفة على فرق العمل، حيث يجمع الاستبيان والمقابلات والملاحظات بيانات شاملة عن المشاركين، فيما يضمن التحليل الإحصائي دقة النتائج وموثوقيتها، مما يدعم تحقيق أهداف الدراسة.

حدود الدراسة Study limitation

تواجه الدراسة بعض الحدود التي قد تؤثر على تعميم نتائجها وتطبيقها، وتشمل هذه الحدود ما يلي:

1. الحدود الجغرافية:

تقتصر الدراسة على مشاريع كبيرة ضمن منطقة جغرافية معينة أو ضمن بيئة ثقافية محددة، مما قد يؤثر على مدى تعميم النتائج. قد تختلف تأثيرات أساليب القيادة من منطقة إلى أخرى بناءً على العوامل الثقافية والاقتصادية والاجتماعية.

2. الحدود الزمنية:

تُجرى الدراسة في فترة زمنية محددة، مما قد يجعل النتائج قابلة للتغيير مع مرور الوقت أو في حالات التغيرات الكبيرة في بيئة العمل، مثل التطورات التقنية السريعة أو الأزمات الاقتصادية.

3. حدود العينة:

تعتمد الدراسة على عينة مختارة من فرق العمل في المشاريع الكبيرة، وقد تكون العينة غير كافية لتمثيل جميع أنواع الفرق أو المشاريع الكبيرة، خصوصًا إذا كانت العينة غير متنوعة بما يكفي من حيث التخصصات أو المستويات الوظيفية.

4. الحدود المتعلقة بالأسلوب القيادي:

قد يكون من الصعب قياس أسلوب القيادة بدقة، حيث يعتمد في بعض الأحيان على تقييمات ذاتية من قبل أعضاء الفريق، مما قد يؤدي إلى تحيزات. كما أن بعض القادة قد يستخدمون مزيجًا من الأساليب القيادية، مما يجعل من الصعب قياس تأثير كل أسلوب بشكل منفصل.

5. حدود الاستجابة:

قد تواجه الدراسة تحديات في الحصول على استجابة كافية من المشاركين، خاصةً إذا كان المشاركون مشغولين بمشاريع كبيرة. وقد يؤدي ذلك إلى الحصول على بيانات محدودة أو غير كاملة، مما قد يؤثر على دقة التحليل.

6. الحدود المرتبطة بالبيئة التنظيمية:

قد تختلف نتائج الدراسة بناءً على طبيعة البيئة التنظيمية، حيث قد تكون بعض أساليب القيادة فعالة في بيئات تنظيمية معينة وغير فعالة في بيئات أخرى. على سبيل المثال، بيئات العمل التي تتبع هيكلًا تنظيميًا صارمًا قد تؤثر في كيفية تفاعل أعضاء الفريق مع أسلوب القيادة التشاركية.

7. الحدود المرتبطة بالأدوات المستخدمة:

تعتمد الدراسة على أدوات مثل الاستبيان والمقابلات، والتي قد تفتقر إلى دقة القياس الكاملة في حالات معينة، إذ يمكن أن تتأثر بتصورات أو آراء المشاركين. قد يكون من الصعب أيضًا تقييم التفاعل الفعلي في الفرق باستخدام أدوات الاستبيان فقط، مما قد يستدعي تعزيز الأدوات بأدوات أخرى لتحسين موثوقية النتائج.

8. الحدود الثقافية:

قد تؤثر الثقافة المؤسسية على فعالية أساليب القيادة المختلفة، حيث أن بعض الأساليب قد تكون ملائمة لثقافات مؤسسية معينة وغير مناسبة لأخرى. على سبيل المثال، قد تكون القيادة التشاركية فعالة في البيئات التي تشجع الابتكار والاستقلالية، ولكنها أقل فاعلية في البيئات التي تتبع التسلسل الهرمي بشكل صارم.

9. الحدود النظرية:

تستند الدراسة إلى عدد من النظريات القيادية المعروفة، مثل القيادة التحويلية والتشاركية، ولكن هذه النظريات قد لا تعكس كل المتغيرات أو الفروق الدقيقة التي تحدث في فرق العمل الكبيرة. قد يكون هناك أساليب قيادية حديثة أو متغيرة لا تغطيها النظريات التقليدية التي تعتمد عليها الدراسة.

10. الحدود المتعلقة بالتغيرات في فرق العمل:

فرق العمل في المشاريع الكبيرة قد تتغير بمرور الوقت، سواء من خلال تغييرات في الأعضاء، أو في طبيعة المشروع نفسه. هذه التغيرات قد تؤثر على التفاعلات بين القادة وأعضاء الفريق، وبالتالي قد تؤثر على كيفية تأثير أسلوب القيادة بمرور الوقت.

11. الحدود المرتبطة بالتحيزات الشخصية:

قد تتأثر استجابات أعضاء الفريق والقادة في الاستبيانات أو المقابلات بالتحيزات الشخصية، مثل التحيز الإيجابي تجاه القيادة أو الرغبة في تقديم إجابات مقبولة اجتماعيًا. هذا التحيز قد يؤثر على دقة البيانات التي يتم جمعها.

12. الحدود المالية واللوجستية:

تنفيذ الدراسة في بيئة مشاريع كبيرة قد يتطلب موارد مالية ولوجستية كبيرة لضمان الوصول إلى جميع المشاركين والحصول على بيانات شاملة، وهو ما قد يمثل تحديًا في بعض الأحيان. قد تؤثر القيود المالية على حجم العينة أو الأدوات المستخدمة لجمع البيانات.

13. الحدود المرتبطة بالتنوع في التخصصات:

نظرًا لأن الدراسة تشمل فرق عمل من تخصصات مختلفة، قد تكون استجابات الفرق ذات التخصصات المتنوعة (مثل الهندسة، التقنية، المالية) مختلفة بناءً على طبيعة عملهم. هذا التنوع قد يصعب تفسير البيانات بشكل موحد، حيث يمكن أن تؤثر طبيعة التخصص على فعالية أساليب القيادة المختلفة.

14. الحدود المتعلقة بالبيانات النوعية:

عند استخدام المقابلات كأداة لجمع البيانات النوعية، قد تكون النتائج متأثرة بتفسيرات الباحث نفسه للبيانات. قد يواجه الباحث تحديًا في تقديم تفسير موضوعي للمعلومات النوعية، مما يتطلب توخي الحذر وضمان الدقة في التحليل.

الخلاصة:

من خلال توضيح هذه الحدود المتعددة، تهدف الدراسة إلى تقديم إطار شفاف لأبرز العوامل التي قد تؤثر على تطبيق نتائجها وتفسيرها. توضيح هذه الحدود يساهم في بناء قاعدة قوية لتحليل النتائج ويوفر توصيات عملية حول كيفية تحسين الدراسات المستقبلية لجعل النتائج أكثر دقة وقابلة للتعميم.

المراجع Reference

1. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
2. Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
3. House, R. J. (1996). *Path-Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and a Reformulated Theory*. *Leadership Quarterly*, 7(3), 323-352.
4. Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). *Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity*. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768.
5. Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
6. Jehn, K. A., & Mannix, E. A. (2001). *The Dynamic Nature of Conflict: A Longitudinal Study of Intragroup Conflict and Group Performance*. *Academy of Management Journal*, 44(2), 238-251.
7. Nembhard, I. M., & Edmondson, A. C. (2006). *Making It Safe: The Effects of Leader Inclusiveness and Professional Status on Psychological Safety and Improvement Efforts in Health Care Teams*. *Journal of Organizational Behavior*, 27(7), 941-966.
8. Burke, C. S., Stagl, K. C., Klein, C., Goodwin, G. F., Salas, E., & Halpin, S. M. (2006). *What Types of Leadership Behaviors Are Functional in Teams? A Meta-Analysis*. *The Leadership Quarterly*, 17(3), 288-307.
9. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Boston, MA: Pearson.
10. Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). *What Makes Teams Work: Group Effectiveness Research from the Shop Floor to the Executive Suite*. *Journal of Management*, 23(3), 239-290.
11. Goleman, D. (2000). *Leadership That Gets Results*. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90.
12. Hackman, J. R. (2002). *Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
13. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). *Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors*. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.

14. **Tuckman, B. W.** (1965). *Developmental Sequence in Small Groups*. Psychological Bulletin, 63(6), 384-399.
15. **Kouzes, J. M., & Posner, B. Z.** (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations* (6th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
16. **Ancona, D. G., & Caldwell, D. F.** (1992). *Bridging the Boundary: External Activity and Performance in Organizational Teams*. Administrative Science Quarterly, 37(4), 634-665.
17. **Burns, J. M.** (1978). *Leadership*. New York, NY: Harper & Row. z
18. **Edmondson, A. C.** (1999). *Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams*. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350-383.
19. **Day, D. V., & Antonakis, J.** (Eds.). (2012). *The Nature of Leadership* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
20. **Salas, E., Goodwin, G. F., & Burke, C. S.** (Eds.). (2009). *Team Effectiveness in Complex Organizations: Cross-Disciplinary Perspectives and Approaches*. New York, NY: Psychology Press.



Mid Ocean University

Collage of Management

Department/Specialization Master of Project Management

Research Title:

The impact of leadership type on work teams in large projects

Prepared by

Eslam Nadir Ahmed Mohamed Elamin

Supervision

Dr. Fayez Jard

Dr. Faisal AL Hassan

Academic Year

2024

