

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة المشاريع



عنوان البحث

"أثر مهارات القيادة على أداء فرق العمل في المشاريع الاحترافية"

إعداد الطالب/ عبدالرحيم سعيد جمعة عثمان

إشراف

أد. الفيصل عبدالحميد محمد

أد. فايز علي جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

مقدمة:

تزايد أهمية فرق العمل في بيئة المشاريع الاحترافية، حيث يتطلب النجاح تنسيقاً فعالاً وتعاوناً مستمراً بين الأعضاء. وفي ظل تعقيد المهام وتنوع الخلفيات، تبرز مهارات القيادة كعامل حاسم في توجيه الفريق، وتحقيق أهداف المشروع بجودة وكفاءة عالية. حيث أن كثيراً من المنظمات تفتقد إلى الكفاءات القيادية التي تساهم بشكل كبير في رفع أداء فرق العمل بخبراتها ومهاراتها العالية. بل إن بعض المنظمات لا تركز على تعيين الأشخاص ذوي المهارات القيادية العالية والمعرفة الكافية، بل تقوم بتوظيف الأشخاص بناءً على المعرفة الشخصية أو الأقدمية التاريخية في المنظمة وغيرها من المعايير التي لا تساهم في رفع أداء فرق العمل.

وفي ضوء هذه التحديات، أصبحت القيادة الناجحة أحد أبرز العوامل التي تحدد مستوى فعالية فرق العمل في المشروعات الحديثة، لاسيما تلك التي تتطلب مرونة عالية واستجابة سريعة للتغيرات. فالقيادة لا تقتصر على إصدار التعليمات ومتابعة التنفيذ، بل تشمل القدرة على إلهام الفريق، وتحفيز الأفراد، وتوفير بيئة عمل تشجع على الإبداع والتعاون وتبادل المعرفة. ومن هنا، تبرز الحاجة إلى فهم أعمق لكيفية تأثير المهارات القيادية على مكونات الأداء داخل الفريق، خاصة في ظل التنافسية الشديدة والضغط الزمني الذي تتسم به بيئة المشاريع الاحترافية.

وتهدف هذه الدراسة إلى بيان تأثير مهارات القيادة على أداء فرق العمل في بيئة المشاريع الاحترافية، واستكشاف مدى تأثير المهارات القيادية على التواصل، والتحفيز، وحل النزاعات، واتخاذ القرار، وزيادة الإنتاجية، ورفع كفاءة الموظفين، وتشارك المعرفة ونقلها لهم. كما تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية تساهم في تطوير الكفاءات القيادية داخل المؤسسات، مما يعزز من فاعلية فرق العمل، ويرفع من مستوى الإنجاز والتميز المؤسسي في المشاريع المختلفة.

مشكلة الدراسة:

رغم اعتماد العديد من المنظمات على استقطاب فرق محترفة لإدارة المشاريع، وتوفير الإمكانيات التقنية والموارد المالية اللازمة، إلا أن الكثير من هذه الفرق تفشل في تحقيق الأهداف المرجوة للمنظمة. ولا يُعزى هذا الإخفاق في الغالب إلى نقص في الموارد أو ضعف في الخبرات الفنية، بل يرتبط بدرجة أكبر بضعف القيادة وغياب المهارات القيادية والمعرفة المناسبة لدى المديرين. حيث إن القيادة الفعالة تمثل العنصر الأهم في توجيه الفرق، وتحقيق الانسجام بين الأعضاء، وتعزيز الالتزام نحو تحقيق النتائج المطلوبة.

إن غياب المهارات القيادية يؤدي إلى ضعف التواصل، وتفشي الصراعات الداخلية، وانخفاض مستوى التحفيز، وكلها عوامل تضعف الأداء العام للفريق، وتؤثر بشكل مباشر على جودة وكفاءة مخرجات المشروع. ومع تزايد تعقيدات بيئة المشاريع المعاصرة، يصبح من الضروري الوقوف على طبيعة العلاقة بين مهارات القيادة وأداء فرق العمل، وفهم أبعاد هذا التأثير بصورة دقيقة.

ومن هنا تنبع مشكلة الدراسة في التساؤل عن الدور الحقيقي الذي تلعبه القيادة في تعزيز أداء فرق العمل داخل بيئات المشاريع الاحترافية، في ظل التحديات التنظيمية والمهنية المتزايدة.

السؤال الرئيس للدراسة:

❖ ما مدى تأثير مهارات القيادة على أداء فرق العمل في المشاريع الاحترافية؟

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من تزايد الحاجة إلى فهم الأثر الحقيقي لمهارات القيادة على أداء فرق العمل، خاصة في ظل تعقيد بيئات المشاريع الاحترافية المعاصرة. وتنبع أهمية هذا الموضوع من كونه يمس أحد المحاور الأساسية لنجاح أي مشروع، ألا وهو قدرة القائد على توجيه الفريق وتحفيزه وتحقيق أقصى درجات التناغم بين أفراد الفريق .

وتتجلى أهمية الدراسة على عدة مستويات:

- علميًا: تسهم الدراسة في إثراء المجال الأكاديمي بالمعرفة النظرية والتحليلية حول دور المهارات القيادية في إدارة المشاريع. كما تضيف إلى الأدبيات العلمية دراسة تطبيقية تسلط الضوء على العلاقة بين القيادة الفعالة وأداء الفرق في بيئات المشاريع الديناميكية، مما يفتح آفاقًا جديدة للباحثين والدارسين في مجالات الإدارة والقيادة.
- عمليًا: توفر الدراسة إطارًا مرجعيًا يساعد مدراء المشاريع والعاملين في المجال على تطوير مهاراتهم القيادية وتحسين أدائهم، مما ينعكس إيجابًا على كفاءة فرق العمل، وجودة مخرجات المشاريع، وتقليل نسب الفشل أو التعثر. كما تُسهم النتائج في تقديم أدوات واستراتيجيات قابلة للتطبيق لتعزيز فاعلية الفرق من خلال تحسين أنماط القيادة.
- محليًا: تستند الدراسة إلى واقع بيئات العمل في المملكة العربية السعودية والمنطقة العربية، حيث تُعاني بعض المؤسسات من ضعف في ترسيخ مفاهيم القيادة الفعالة داخل فرق العمل. وبالتالي، فإن الدراسة تقدم توصيات عملية قابلة للتنفيذ تتناسب مع الخصوصيات الثقافية والتنظيمية للمجتمع المحلي، وتُسهم في تطوير أداء المشاريع والمؤسسات بشكل عام.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل الأبعاد المختلفة لتأثير المهارات القيادية على أداء فرق العمل في بيئة المشاريع الاحترافية، وذلك من خلال تحقيق مجموعة من الأهداف التفصيلية، والتي تتمثل فيما يلي:

١. تحديد أبرز مهارات القيادة المؤثرة على أداء فرق العمل، وذلك من خلال مراجعة الأدبيات النظرية والدراسات السابقة التي تناولت القيادة الفعالة في سياقات المشاريع، من أجل الوقوف على السمات القيادية الأكثر ارتباطاً بتحسين الأداء الجماعي.
٢. توضيح الفروق الجوهرية بين المهام القيادية والمهام الإدارية، وتسليط الضوء على تداخل الأدوار بين القائد والمدير داخل فرق العمل، مع التركيز على الخصائص المميزة للقيادة كعامل تحفيزي واستراتيجي، مقارنة بالإدارة كوظيفة تنظيمية تنفيذية.
٣. تحليل العلاقة بين المهارات القيادية ومستوى أداء الفرق في المشاريع الاحترافية، من خلال دراسة تطبيقية تهدف إلى قياس مدى الارتباط بين نوعية المهارات القيادية وفعالية الفريق في إنجاز المهام وتحقيق أهداف المشروع.
٤. تقديم نموذج مقترح لتطوير أداء فرق العمل من خلال تطوير المهارات القيادية، يتضمن أدوات واستراتيجيات عملية يمكن للمؤسسات توظيفها في إعداد قادة الفرق وتأهيلهم لقيادة المشاريع بكفاءة.
٥. تقييم الفروق في تأثير المهارات القيادية باختلاف نوع المشروع أو قطاع العمل، بهدف الكشف عن مدى اختلاف فاعلية المهارات القيادية باختلاف السياق المهني، سواء كان ذلك في القطاع الحكومي أو الخاص أو غير الربحي، أو باختلاف طبيعة المشاريع (تقنية، إنشائية، خدمية... إلخ).

تساؤلات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على مجموعة من التساؤلات الرئيسة والفرعية التي تنبع من مشكلة البحث، وتسهم في تحقيق أهدافه. وتتمثل هذه التساؤلات فيما يلي:

١. ما المهارات القيادية الأكثر تأثيرًا على أداء فرق العمل؟
يهدف هذا السؤال إلى تحديد أنواع المهارات القيادية التي تُحدث فرقًا حقيقيًا في كفاءة الفريق، مثل مهارات التواصل، التحفيز، صنع القرار، وإدارة النزاعات.
٢. كيف تؤثر القيادة في مستوى التفاعل والتواصل داخل الفريق؟
يستكشف هذا السؤال دور القائد في بناء بيئة تواصل فعالة، وتحفيز الأفراد على التفاعل الإيجابي وتبادل المعرفة فيما بينهم.
٣. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى المهارات القيادية وأداء الفرق؟
يسعى هذا السؤال إلى اختبار العلاقة الكمية بين مدى توافر المهارات القيادية لدى القادة ومدى فعالية أداء فرق العمل من خلال أدوات منهجية وتحليل إحصائي.
٤. ما الاختلافات في أثر القيادة حسب نوع المشروع (تقني، خدمي، هندسي... إلخ)؟
يتناول هذا السؤال الفروق المحتملة في تأثير القيادة تبعًا لطبيعة المشروع، وهل تتطلب بعض المشاريع أنماطًا قيادية معينة أكثر من غيرها.
٥. هل غياب المهارات القيادية لدى المدير يؤثر بشكل مباشر على أداء فرق العمل؟
يهدف هذا السؤال إلى الوقوف على أثر القصور القيادي، وكيف يمكن أن يؤدي ضعف القيادة إلى تدني مستوى الإنتاجية والفاعلية داخل الفريق.
٦. هل هناك مجالات أو حالات معينة لا تتطلب مهارات قيادية عالية لتحقيق أداء فعال؟
يناقش هذا السؤال ما إذا كانت هناك ظروف أو أنواع من المشاريع أو الفرق التي يمكن أن تحقق النجاح دون الاعتماد على مهارات قيادية مرتفعة، أم أن القيادة تظل عنصرًا حاسمًا في جميع الأحوال.

فروض الدراسة:

استنادًا إلى الإطار النظري والتساؤلات البحثية، تنطلق هذه الدراسة من مجموعة من الفرضيات التي سيتم اختبارها ميدانيًا، والتي تتمثل فيما يلي:

١. توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى المهارات القيادية (مثل مهارات التواصل، والتحفيز، واتخاذ القرار) وفعالية أداء فرق العمل في المشاريع الاحترافية.
أي أنه كلما ارتفع مستوى توافر المهارات القيادية لدى القائد، زادت فاعلية الفريق في تحقيق أهدافه بكفاءة وجودة أعلى.
٢. الفرق التي يقودها مديرون يتمتعون بكفاءة قيادية عالية تحقق أهداف المشروع بكفاءة أعلى مقارنة بالفرق التي تفتقر إلى القيادة الفعالة.
ويُقصد بالكفاءة هنا القدرة على توجيه الفريق، وإدارة النزاعات، وتحفيز الأعضاء، وتوزيع المهام بشكل فعال.
٣. تختلف درجة تأثير المهارات القيادية على أداء فرق العمل باختلاف نوع المشروع أو حجمه أو قطاع العمل.
وتشير هذه الفرضية إلى أن بعض البيئات أو المشاريع قد تتطلب مهارات قيادية محددة أكثر من غيرها، مما ينعكس على مدى تأثير القيادة في الأداء العام.
٤. تؤدي المهارات القيادية الفعالة إلى تحسين مستوى التواصل الداخلي بين أعضاء فرق العمل.
مما يُعزز الانسجام ويساهم في تسريع اتخاذ القرارات وتقليل الأخطاء.
٥. تساهم القيادة التحفيزية في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء فرق العمل.
حيث يكون القائد المحفز قادرًا على خلق بيئة عمل إيجابية تُشجع على الإنجاز والإبداع.
٦. يساهم القائد الذي يتمتع بمهارات إدارة النزاعات في تقليل المشكلات الداخلية داخل الفريق وزيادة التركيز على أهداف المشروع.
ويؤثر ذلك بشكل إيجابي على جودة تنفيذ المهام وكفاءة العمل الجماعي.
٧. كلما زادت قدرة القائد على مشاركة المعرفة وتيسير تبادل الخبرات، ارتفع مستوى التعلم التنظيمي داخل الفريق.
مما ينعكس على التطور المهني للأفراد وتحسين الأداء العام للمشروعات.
٨. تؤدي القيادة التشاركية (المبنية على إشراك الفريق في اتخاذ القرارات) إلى رفع مستوى الالتزام والانتماء لدى أعضاء الفريق.
حيث يشعر الأفراد بامتلاكهم للعمل، ما يحفزهم على تقديم أداء أفضل.
٩. يؤثر نمط القيادة (ديمقراطي، سلطوي، تفويضي...) بشكل متفاوت على أداء فرق العمل بحسب خصائص الفريق وسياق المشروع.
ما يستدعي اختيار النمط القيادي الأنسب وفقًا للظروف.
١٠. يساهم التدريب المستمر على المهارات القيادية في تطوير أداء القادة الجدد ورفع كفاءة قيادة فرق العمل.
مما يعزز استدامة الأداء العالي للمشروعات على المدى الطويل.

الدراسات السابقة

١. دراسة إماراتية عن القيادة التحويلية

✓ ((درس Abdul Rao و2015)) في الإمارات أثر القيادة التحويلية على أداء الفرق، مع دور التمكين النفسي ودعم الابتكار كوسطاء بين القيادة والأداء الجماعي. النتائج أوضحت أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي على أداء الفرق، في حين أن القيادة التقليدية (التبادلية) تؤثر سلبًا

٢. دراسة باكستانية عن القيادة المشتركة

✓ في سياق تطوير البرمجيات، وجدت دراسة Shihab Ud Din وآخرون (2022) أن القيادة المشتركة تؤثر إيجابيًا على نجاح المشروع من خلال تعزيز أداء الفريق ومنحه قدرًا أكبر من الاستقلالية، مع وساطة واضحة من جودة التواصل

٣. دراسة صينية-هندسية باستخدام SEM

✓ بحث Wang وآخرون (2024) في الصين العلاقة بين مهارات مدير المشروع وأداء الفريق ضمن نظرية معالجة المعلومات الاجتماعية، مؤكدين أن الكفاءات المتعلقة بالمهام والأفراد تعزز العلاقات، فيما للكفاءات الذاتية دور تدريجي، مع دور الوسطاء مثل التعلم المناخي .

٤. دراسة باكستانية عن القيادة التحويلية وبناء الفريق

✓ Bashir و Yazdani ركزوا على تأثير القيادة التحويلية على نجاح المشاريع في باكستان، مع دور وسيط لبناء الفريق وسياسات الموارد البشرية؛ وأكدوا على وجود علاقة إيجابية قوية

٥. دراسة مغربية عن المشاريع الصناعية

✓ في المغرب، أظهرت دراسة أن مهارات القيادة، لا سيما التواصل وإدارة النزاعات وتحفيز الفريق، تعزز التماسك والالتزام وبالتالي نجاح المشروع .

٦. دراسة مصرية في القطاع الإنشائي

✓ أبرزت دراسة مصرية أن القيادة التحويلية تؤثر مباشرة على نجاح المشاريع، مع دور وسيط لجودة العمل الجماعي، وهو ما يدعم فرضيات الدراسة المحلية .

٧. دراسات عبر ثقافات متعددة ومنهج SEM

✓ (Prabhakar (2006)) أجرى دراسة ضمن ٢٨ دولة، باستخدام النمذجة الهيكلية SEM، وأكد أن القيادة التحويلية والتواصل ترتبطان بشكل كبير بنجاح المشاريع عبر ثقافات مختلفة

٨. دراسات عن القيادة المشتركة ودورة حياة المشروع

✓ (Frontiers (2020)) أكد أن القيادة المشتركة تعزز فاعلية الفرق في المراحل المبكرة من المشروع أكثر من المراحل المتأخرة، مما يدعم فرضية تأثير السياق الزمني على فعالية القيادة

٩. دراسة متسلسلة عن القيادة التحويلية وبناء الفريق

✓ Chuanmin وآخرون (٢٠٢١) وجدوا أن التنسيق بين بناء الفريق وجودة العمل الجماعي يوسّط العلاقة بين القيادة التحويلية ونجاح المشروع، خاصة في باكستان .

المنطلقات النظرية للدراسة

١. مفهوم القيادة والفرق بين القيادة والإدارة

تُعرف القيادة بأنها القدرة على التأثير في الآخرين وتوجيههم نحو تحقيق أهداف مشتركة، من خلال استنهاض الطاقات وتوظيف الإمكانيات الفردية والجماعية بشكل فعال. وهي تركز على بناء العلاقات وتحفيز الفريق، وإلهام الأعضاء عبر الرؤية والقُدوة.

أما الإدارة، فهي تُعنى بتنظيم الموارد، والتخطيط، والمتابعة، والرقابة، وتهتم أكثر بالجوانب التنظيمية والإجرائية لضمان استمرارية العمل. وبذلك، فالقيادة تركز على "الناس والتغيير والرؤية"، بينما تركز الإدارة على "الأنظمة والاستقرار والتنظيم".

ويُعد التوازن بين القيادة والإدارة ضرورة لنجاح أي مشروع احترافي، إذ لا غنى عن المهارات القيادية لتحقيق التفاعل الإنساني، ولا عن المهارات الإدارية لضمان الالتزام بالخطط والجداول الزمنية.

٢. أنواع ومهارات القيادة

تتعدد أنماط القيادة بحسب طبيعة القائد، وطبيعة الفريق، والسياق التنظيمي. ومن أبرز أنواع ومهارات القيادة ذات الصلة بأداء فرق العمل:

- القيادة التحفيزية: تقوم على تحفيز الأفراد داخليًا وخارجيًا من خلال التشجيع، والتقدير، والمكافأة، مما يؤدي إلى رفع مستوى الالتزام والانتماء.
- القيادة الاتصالية: تعتمد على قدرة القائد على التواصل الفعال، ونقل الرؤية والأهداف بشكل واضح، والاستماع الفعال لأعضاء الفريق، مما يعزز التفاهم والوضوح ويقلل من النزاعات.
- القيادة التشاركية (الديمقراطية): تتيح للفريق المشاركة في صنع القرار، مما يعزز المسؤولية ويزيد من الرضا الوظيفي، ويشجع على الابتكار الجماعي.
- القيادة الحاسمة: تتطلب القدرة على اتخاذ قرارات سريعة في المواقف المعقدة، مع الموازنة بين المخاطر والنتائج، وتحديد الأولويات بفعالية.
- القيادة الأخلاقية: تركز على الالتزام بالقيم والعدالة والشفافية، مما يعزز الثقة والاحترام داخل الفريق.

٣. نظريات القيادة الحديثة

شهد علم القيادة تطورًا كبيرًا في تفسير السلوك القيادي، ومن أبرز النظريات الحديثة التي توضح أثر القيادة على فرق العمل:

- القيادة التحويلية (Transformational Leadership):
تركز على إلهام الأفراد وتطوير إمكاناتهم وتحفيزهم لتحقيق ما هو أبعد من الأهداف المتوقعة، من خلال الرؤية والقدوة. أثبتت العديد من الدراسات أن هذا النمط من القيادة مرتبط مباشرة بتحسين الأداء الجماعي والإبداع التنظيمي.
- القيادة الخادمة (Servant Leadership):
يتبنى القائد فيها دور "الخادم" الذي يضع احتياجات الفريق أولاً، ويعمل على تمكينهم وتطويرهم. تعزز هذه النظرية الولاء والروح الجماعية.
- القيادة الموقفية (Situational Leadership):
تفترض أن القيادة الفعالة تعتمد على القدرة على التكيف مع مستوى نضج الفريق وطبيعة المهمة. يختار القائد النمط المناسب (توجيهي، تشاركي، داعم...) حسب الظروف.

٤. مفهوم فرق العمل وأبعاد الأداء الفعال

فرق العمل هي مجموعات من الأفراد يعملون بشكل تكاملي لتحقيق هدف مشترك، حيث يعتمد نجاح الفريق على وضوح الأدوار، وفعالية القيادة، وجودة التواصل، والتنسيق، والتكامل بين المهارات.

أبعاد الأداء الفعّال لفرق العمل تشمل:

- الإنتاجية: القدرة على إنجاز المهام وتحقيق النتائج بأعلى كفاءة.
- التعاون: مستوى التفاعل والمشاركة الفعالة بين أعضاء الفريق.
- الاتصال: وضوح القنوات الاتصالية والشفافية.

- حل المشكلات: قدرة الفريق على مواجهة التحديات واتخاذ قرارات جماعية.
- الرضا الوظيفي: مدى شعور الأعضاء بالرضا والدعم داخل الفريق.
- الابتكار: قدرة الفريق على تطوير أفكار وحلول جديدة تدعم المشروع.

٥. الدراسات السابقة حول القيادة في المشاريع الاحترافية

كما أوضحنا في القسم السابق من الخطة، فإن الدراسات الحديثة أثبتت أن:

- مهارات القيادة، خاصة التحويلية والتشاركية، ترفع من فاعلية فرق العمل.
- القيادة الخادمة والاتصالية تعزز من جودة بيئة العمل، والرضا، والتماسك الجماعي.
- الأداء الجماعي يتأثر بقدرة القائد على تمكين الفريق وإدارة النزاعات واتخاذ القرار التشاركي.
- السياق الثقافي ونوع المشروع يلعبان دورًا في مدى تأثير القيادة.

المنهجية وطرق البحث

أولاً: نوع المنهج

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي ، كونه الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية والسلوكية المرتبطة بممارسات القيادة داخل بيئة المشاريع الاحترازية. يتميز هذا المنهج بقدرته على وصف الواقع كما هو، ومن ثم تحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة، واستنتاج مدى التأثير والتفاعل بينها.

ويساعد هذا المنهج على قياس أثر المهارات القيادية (كالتحفيز، التواصل، صنع القرار، إدارة النزاع) على أداء فرق العمل من خلال مؤشرات كمية ونوعية. كما يتيح تفسير النتائج بشكل علمي، وتحديد قوة واتجاه العلاقة (طردية أو عكسية) بين توفر هذه المهارات ومستوى الأداء الفعلي للفرق، مما يثري المعرفة العلمية في هذا المجال ويوجه الممارسات المهنية.

ثانياً: أداة الدراسة

سيتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد العينة، نظرًا لكونها أداة فعالة وسهلة التطبيق، وتُمكن من الوصول إلى عدد كبير من المشاركين في وقت وجيز. وسيتم تصميم الاستبانة بطريقة علمية، تتضمن:

- أسئلة مغلقة من نوع (اختيار من متعدد، مقياس ليكرت الخماسي).
- محاور تغطي كل من: المهارات القيادية – أداء الفرق – جودة التواصل – التحفيز – حل النزاعات – الأثر العام على المشروع.

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في مشاريع احترازية داخل المملكة العربية السعودية، سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، وكذلك القطاع غير الربحي ممن يشغلون أدوارًا قيادية أو يعملون ضمن فرق عمل يقودها مديرو مشاريع. أما عينة الدراسة، فستُختار بطريقة عشوائية طبقية تضمن تمثيلاً مناسباً لمختلف القطاعات (تقنية، هندسية، خدمية...)، وتتراوح ما بين (١٠٠ إلى ٣٠٠ مشارك) حسب حجم الاستجابة. ويشترط في أفراد العينة أن:

- يكونوا ضمن فرق عمل نشطة في مشاريع قائمة أو منجزة.
- أن يكون لديهم تفاعل مباشر مع مدير المشروع أو القائد.
- لديهم خبرة لا تقل عن سنة في بيئة المشروع.

رابعًا: طرق تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، سيتم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة عبر برامج مثل SPSS أو Excel، وذلك من خلال:

- التكرارات والنسب المئوية (لوصف العام).
- المتوسطات والانحرافات المعيارية (لقياس الاتجاهات).
- اختبار بيرسون Pearson لتحليل الارتباط بين المتغيرات.
- اختبار T-test أو ANOVA لتحليل الفروق بين المجموعات وفقًا للقطاع أو نوع المشروع.

أدوات الدراسة

أولاً: أدوات البحث

يعتمد هذا البحث على أدوات كمية تهدف إلى جمع بيانات دقيقة وقابلة للتحليل حول متغيري الدراسة الأساسيين :
مهارات القيادة وأداء فرق العمل .وتتمثل هذه الأدوات فيما يلي:

- استبيان مغلق مبني على مقياس *Leadership Practices Inventory (LPI)* ، والذي يُستخدم على نطاق واسع لقياس السلوك القيادي. يتضمن هذا المقياس خمسة أبعاد رئيسية: وضع الرؤية، تمكين الآخرين، التحدي والابتكار، القدوة، وتشجيع القلب.
وقد تم اختيار هذا المقياس نظرًا لمصداقيته العلمية واعتماده في العديد من الدراسات الدولية.
- مقياس أداء فرق العمل ، ويتضمن عدة محاور لقياس الأداء الجماعي من منظور أعضاء الفرق، تشمل:
 - الإنجاز والإنتاجية
 - التعاون والتفاعل
 - الالتزام والانضباط
 - جودة حل المشكلات
 - التواصل الفعال

وسيتم بناء هذا المقياس بالاستناد إلى نماذج بحثية سابقة، مع التحقق من صدقه وثباته قبل التطبيق.

ثانيًا: مجتمع البحث

يتكوّن مجتمع البحث من مديري المشاريع و أفراد فرق العمل في شركات احترافية تنشط في قطاعات متنوعة،
تشمل على سبيل المثال لا الحصر:

- البناء والتشييد
- التقنية وتطوير البرمجيات
- التسويق والإعلام
- المشاريع الخدمية والإدارية
- القطاع غير الربحي

ويشترط أن تكون المشاريع محل الدراسة إما جارية أو مُنجزّة خلال السنوات الخمس الأخيرة، بما يضمن توفر
بيانات حديثة وقابلة للتحليل.

ثالثًا: عينة البحث

سيتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية طبقية، لضمان التنوع بين مختلف أنواع المشاريع والقطاعات. ويُقدَّر حجم العينة ما بين 100 إلى ١٥٠ موظفًا، يشملون:

- مديري مشاريع (يمارسون مهام قيادية).
- أعضاء فرق عمل لديهم تفاعل مباشر مع القادة.

يُشترط في أفراد العينة أن يكونوا:

- قد شاركوا فعليًا في مشروع احترافي واحد على الأقل خلال آخر خمس سنوات.
- لديهم خبرة عملية داخل فرق المشاريع.
- على دراية بسلوكيات قائد الفريق ومدى تأثيرها على أدائهم.

رابعًا: طرق تحليل البيانات

سيتم إجراء التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برامج متخصصة مثل SPSS أو Microsoft Excel، من خلال الإجراءات التالية:

- التحليل الوصفي: لحساب التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات والانحرافات المعيارية.
- اختبار بيرسون: لقياس العلاقة بين المهارات القيادية ومستوى الأداء.
- تحليل التباين ANOVA أو T-test: لاختبار الفروق في تأثير القيادة تبعًا لمجال المشروع أو نوعه أو حجم الفريق.

حدود الدراسة

لتحديد نطاق البحث وضمان تركيزه على المتغيرات الأساسية، تم تحديد حدود الدراسة على النحو التالي:

١. الحدود المكانية:

تقتصر هذه الدراسة على بيئات العمل في المملكة العربية السعودية، حيث تم اختيار هذا النطاق الجغرافي نظرًا لتنوع القطاعات فيها، والنمو المتسارع في مجال إدارة المشاريع، مما يوفر بيئة مناسبة لتحليل دور القيادة في الفرق الاحترافية.

٢. الحدود الزمانية:

تركز الدراسة على المشاريع التي تم تنفيذها خلال السنوات الخمس الأخيرة، بالإضافة إلى المشاريع الجارية حاليًا، وذلك بهدف ضمان حداثة البيانات وارتباطها بواقع الممارسات القيادية الراهنة.

٣. الحدود الموضوعية:

يتركز نطاق الدراسة على مهارات القيادة وتأثيرها على أداء فرق العمل فقط، دون التطرق إلى عناصر تنظيمية أخرى مثل الهيكل الإداري، أو الموارد المالية، أو الأنظمة الداخلية، وذلك من أجل تحقيق تركيز علمي دقيق على العلاقة محل الدراسة.

المراجع:

أولاً: كتب عربية

القيادة الإدارية – النظرية والتطبيق

- ✓ المؤلف: د. أحمد الرفاعي
- ✓ يتناول مهارات القيادة الحديثة، أنماط القيادة، وأثرها على فرق العمل.
- ✓ دار النشر: جامعة القاهرة

إدارة فرق العمل

- ✓ المؤلف: د. إبراهيم الباز
- ✓ يناقش تكوين الفرق، أساليب التحفيز، والتحديات العملية.

القيادة الفعالة في المؤسسات

- ✓ المؤلف: د. محمد عبدالغني حسن هلال
- ✓ يناقش العلاقة بين القيادة والأداء المؤسسي، ويمكن إسقاطه على فرق المشاريع.

إدارة المشاريع – مدخل متكامل

- ✓ المؤلف: د. زكريا الشربيني
- ✓ مرجع ممتاز لشرح العمل الجماعي في بيئة المشاريع الاحترافية.

ثانياً: كتب أجنبية (إنجليزية)

Leadership Practices Inventory (LPI) – 5th Edition

- ✓ المؤلفان: James M. Kouzes & Barry Z. Posner
- ✓ المرجع الرسمي الذي يشرح مقياس LPI المستخدم في تقييم القيادة الفعالة.

The Five Dysfunctions of a Team

- ✓ المؤلف: Patrick Lencioni
- ✓ يناقش المشكلات التي تواجه الفرق وكيفية تأثير القيادة في معالجتها.

 Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling

المؤلف: Harold Kerzner ✓

✓ مرجع عالمي لإدارة المشاريع ويحتوي فصولاً عن القيادة وإدارة الفرق.

 Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances

المؤلف: J. Richard Hackman ✓

✓ يناقش تأثير البيئة القيادية على أداء الفرق باحترافية عالية.

 Leadership: Theory and Practice – 9th Edition

المؤلف: Peter G. Northouse ✓

✓ مرجع أكاديمي معتمد يشرح أنماط القيادة وأثرها في فرق العمل.

ثالثاً: دراسات سابقة وأبحاث أكاديمية

ابحث في قواعد البيانات الأكاديمية مثل:

- ❖ Google Scholar
- ❖ ProQuest Dissertations & Theses
- ❖ ERIC
- ❖ PubMed (للجوانب النفسية والاجتماعية)
- ❖ Saudi Digital Library (المكتبة الرقمية السعودية)
- ❖ Shamaa.org (قاعدة بيانات البحوث التربوية العربية)

ابحث باستخدام الكلمات المفتاحية التالية:

Leadership Skills and Team Performance ■

Project Teams Leadership Effectiveness ■

أثر القيادة على فرق العمل ■

القيادة التحويلية في بيئة المشاريع ■

القيادة في المشاريع الاحترافية ■