

تحليل البيانات ومناقشة المحاور

1.2.3 تحليل البيانات وتفسير النتائج

تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS والذي يشير اختصاراً إلى الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package For Social Sciences .

الجدول رقم (1.3) معاملات الثبات والصدق

المحاور	معامل الثبات	معامل الصدق
المحور الأول	% 38	% 61
المحور الثاني	%86	% 93
المحور الثالث	% 88	%94
المحور الرابع	%59	%76
كل الاستبيان	%87	% 93

من الجدول (1.3) أعلاه يتضح أن جميع معاملات الثبات والصدق عالية جداً (أكبر من 50 %) أي أن الاستبيان بصورته الحالية يتمتع بثبات وصدق كبيرين ، هذا يعني أنه لو تم تطبيق هذه الدراسة بإستخدام هذا الاستبيان بصورته الحالية على مجتمع مماثل مئة مرة سوف نحصل على نتائج ثابتة بنسبة 93 %، وعلى ضوء ذلك تم اعتماد الاستبيان بصورته الحالية لتطبيق الدراسة (مرفق ملحق-أ) .

2.2.3 تطبيق أداة الدراسة :

بعد التأكد من صدق وثبات الاستبيان قام الباحث بتوزيع الاستبانة على عينة الدراسة المقررة (50) فرداً والتي تم الحصول على 32 استبانة منها وقد تم تفرغ البيانات والمعلومات في الجداول التي أعدها الباحث لهذا الغرض، حيث تم تحويل المتغيرات الإسمية كالاتي:

الجدول رقم (2.3) المتغيرات الأسمية

المتغيرات	وزنها
أوافق بشدة	5
أوافق	4
محايد	3
لا أوافق	2
لا أوافق بشدة	1

الوسط الفرضي = مجموع الأوزان / عددها، $(5+4+3+2+1)/5 = 3$

تم حساب الوسط الحسابي لكل عبارة بالإضافة للتكرار والنسبة المئوية لوصف استجابات المبحوثين تم حساب قيمة اختبار مربع كاي والقيمة الاحتمالية .
الوسط يستخدم لوصف البيانات أي لوصف إتجاه المبحوثين نحو العبارة هل هو سلبي أم إيجابي للعبارة .

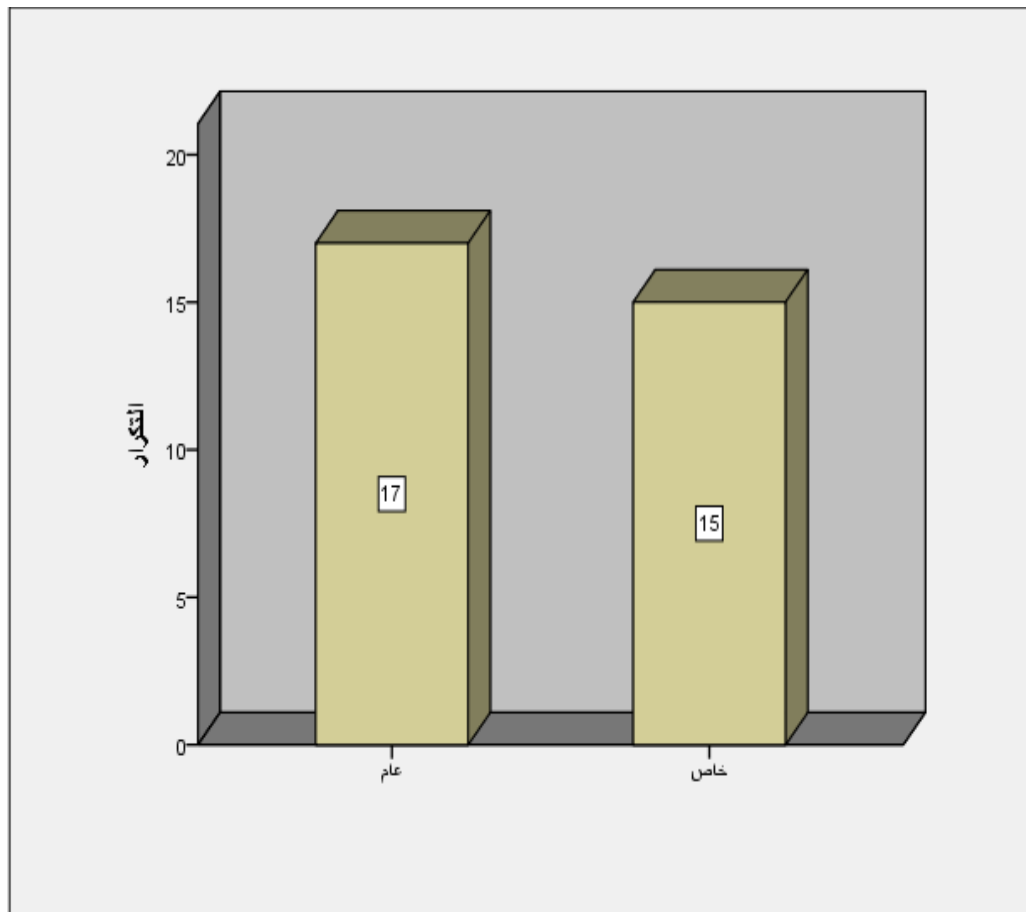
ولاختبار إجابات المبحوثين هل هي في الإتجاه السلبي أم الإيجابي استخدم اختبار مربع كاي لجودة التطابق .

أي لإختبار الفرض الآتي إلى أي مدى التكرارات المتحصل عليها من إجابات المبحوثين تتوزع بنسب متساوية (منتظمة) للعبارات أوافق بشدة، أوافق، محايد ، لا أوافق ، لا أوافق بشدة) فإذا كأن حجم العينة 32 يتوزعون بنسب متساوية على خيارات الإجابة الخمسة (6.4) لكل خيار إجابة (فإذا كأن هنالك فرق ذو دلالة إحصائية بين المتوقع (6.4) لكل خيار إجابة) وبين التكرارات المتحصل عليها هذا يعني أن إجابات المبحوثين تميل نحو الإيجابية أو السلبية حيث يمكن تحديد ذلك من خلال قيمة الوسط .

الجدول رقم (3.3) نوع القطاع

نوع القطاع	التكرار	النسبة المئوية
عام	17	53.1%
خاص	15	46.9%
المجموع	32	100.0%

من الملاحظ من الجدول (3.3) أعلاه أن 17 من أفراد العينة من القطاع العام بنسبة مئوية 53.1 % و 15 منهم من القطاع الخاص بنسبة 46.9 % من العدد الكلي 32 فرداً .

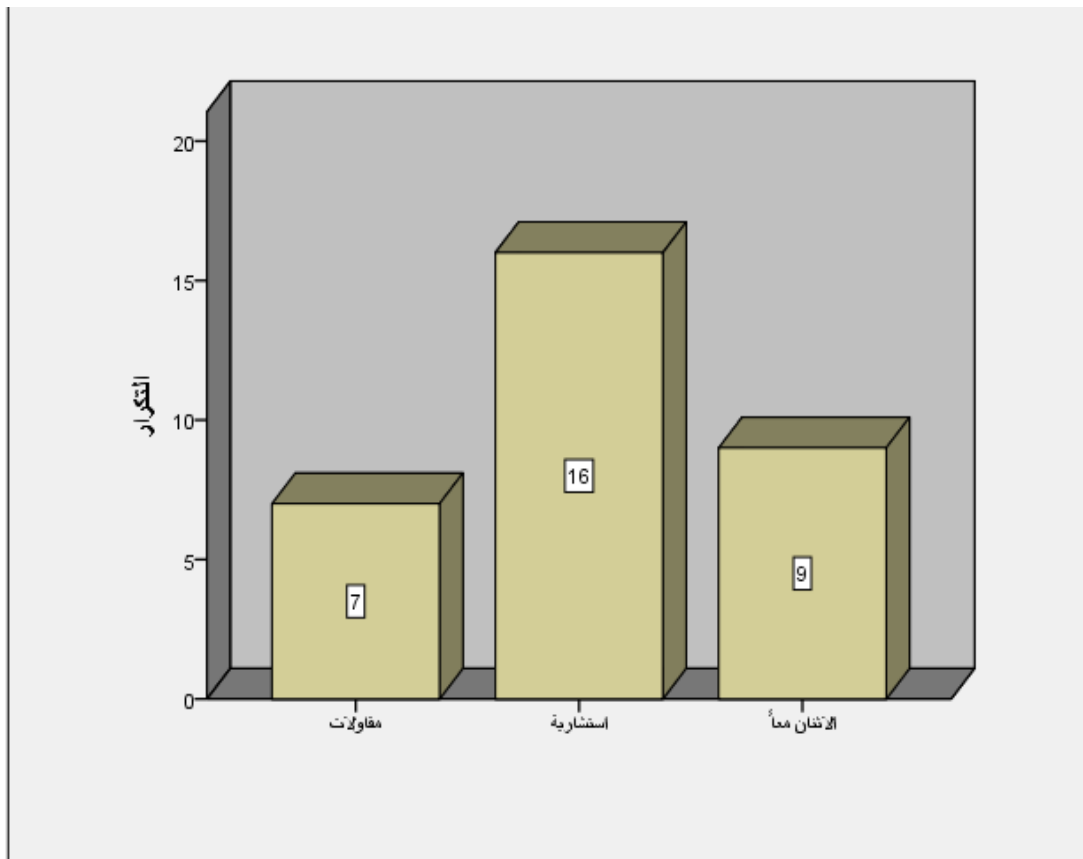


شكل رقم (1.3) يوضح نوع القطاع

الجدول رقم (4.3) طبيعة العمل

طبيعة العمل	التكرار	النسبة المئوية
مقاولات	7	21.9%
استشارية	16	50.0%
الاثنان معاً	9	28.1%
المجموع	32	100.0%

من الملاحظ من الجدول (4.3) أعلاه أن 16 من أفراد العينة من استشاريين بنسبة مئوية 50% و 9 منهم الاثنان معاً بنسبة 28.1 % من العدد الكلي 32 فرداً .

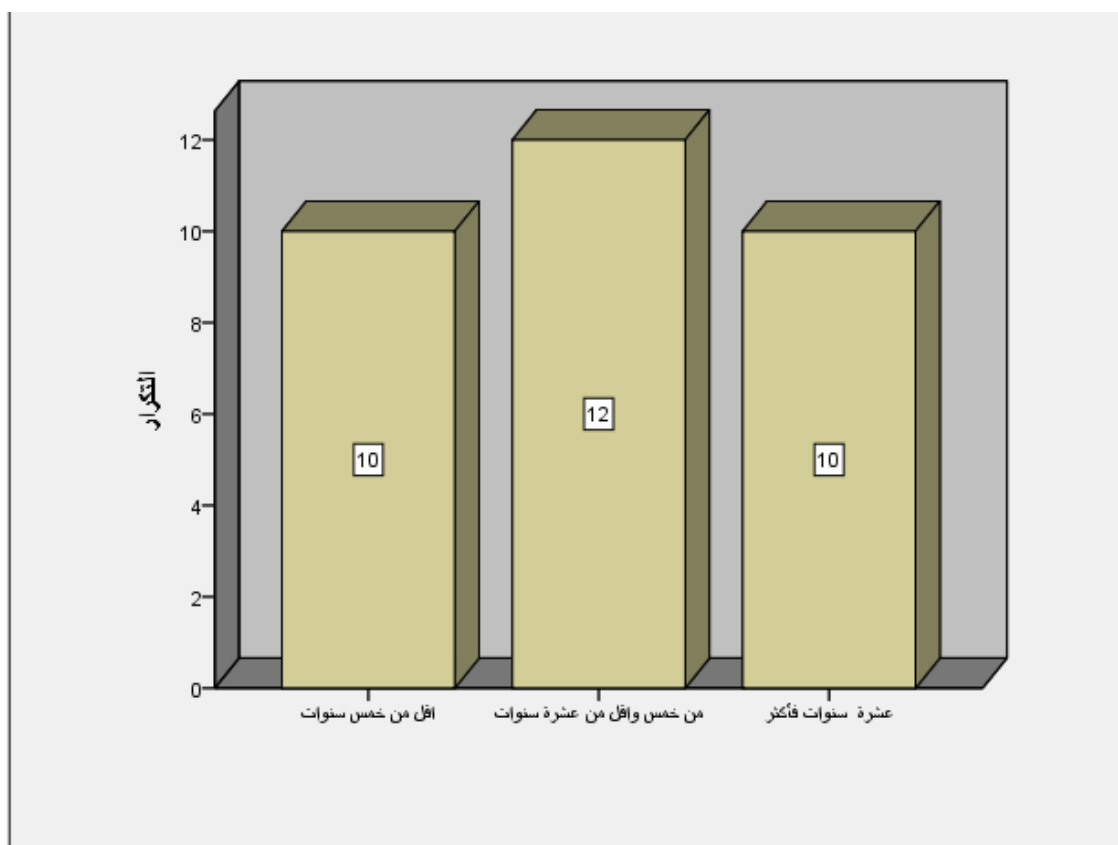


شكل رقم (2.3) يوضح طبيعة العمل

الجدول رقم (5.3) عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من خمس سنوات	10	%31.3
من خمس واقل من عشرة سنوات	12	%37.4
عشرة سنوات فأكثر	10	%31.3
المجموع	32	%100.0

من الملاحظ من الجدول (5.3) أعلاه أن 12 من أفراد العينة خبرتهم من خمس واقل من عشرة سنوات بنسبة مئوية 37.4% من العدد الكلي 32 فرداً .

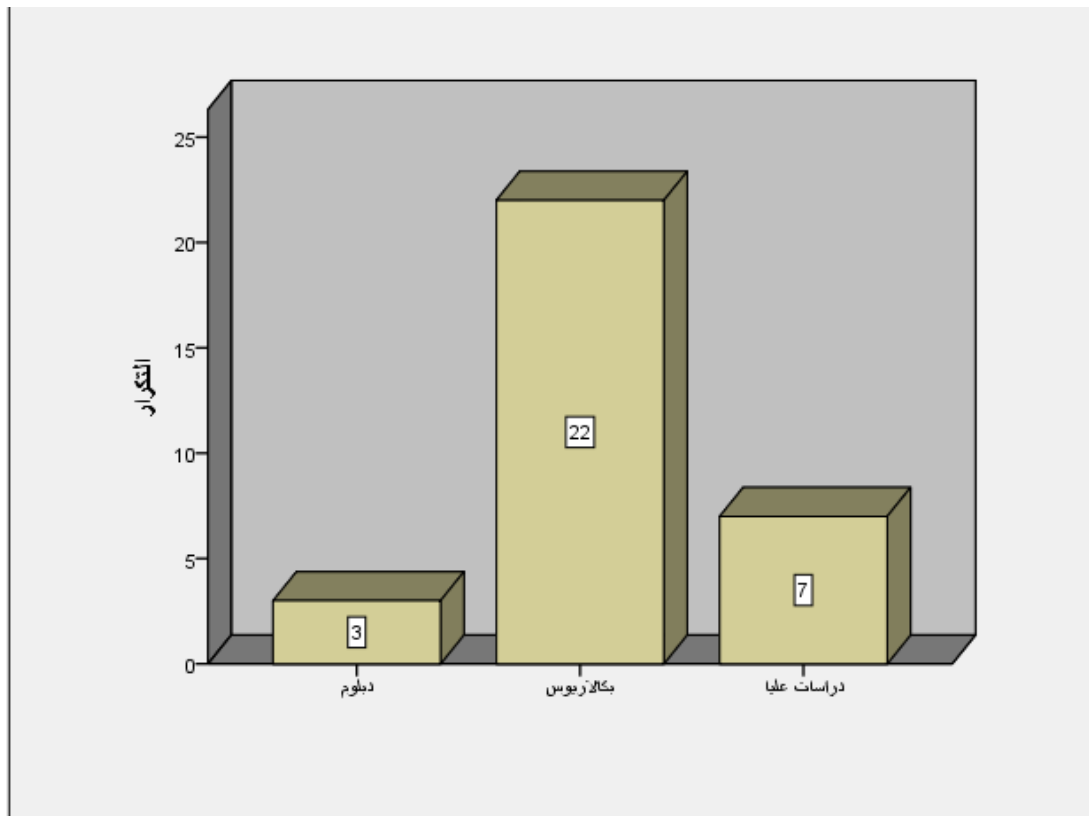


شكل رقم (3.3) يوضح عدد سنوات الخبرة

الجدول رقم (6.3) المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
دبلوم	3	%9.4
بكالوريوس	22	%68.7
دراسات عليا	7	%21.9
المجموع	32	%100.0

من الملاحظ من الجدول (6.3) أعلاه أن 22 من أفراد العينة بكالوريوس بنسبة مئوية 68.7% من العدد الكلي 32 فرداً .

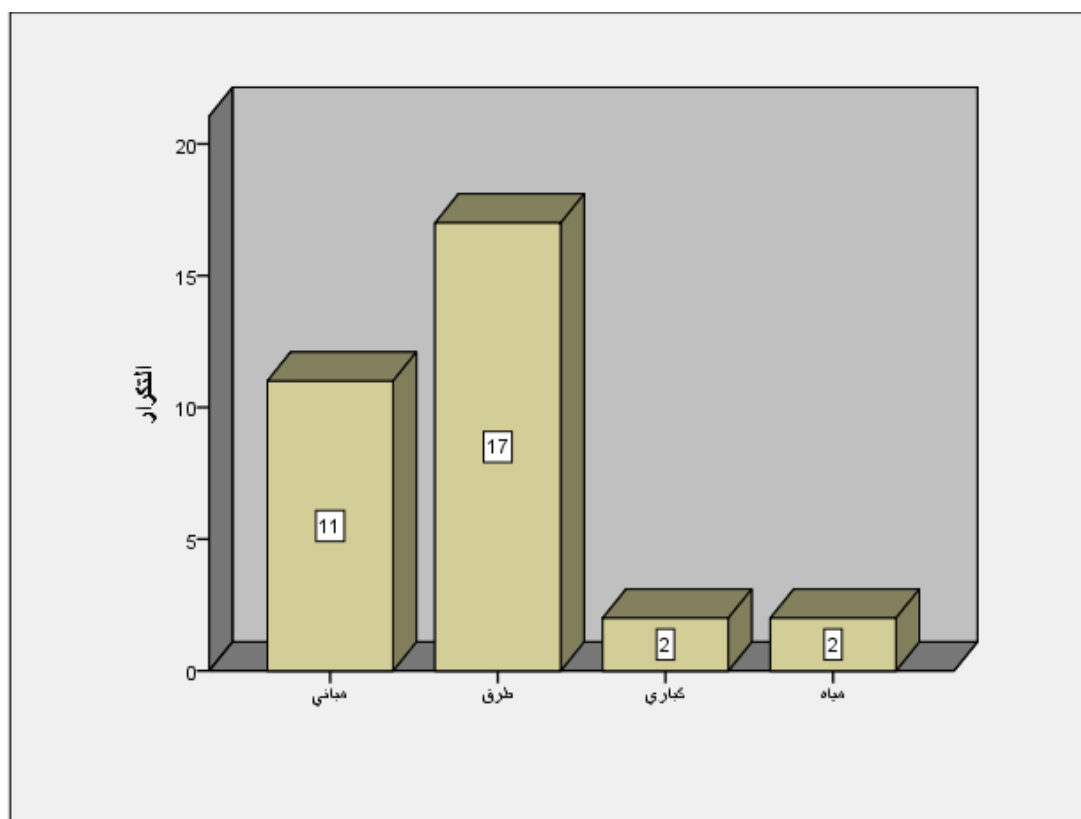


شكل رقم (4.3) يوضح المؤهل العلمي

الجدول رقم (7.3) نوع المشاريع

النسبة المئوية	التكرار	نوع المشاريع
34.3%	11	مباني
53.1%	17	طرق
6.3%	2	كباري
6.3%	2	مياه
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (7.3) أعلاه أن 17 من أفراد العينة نوع مشاريعهم الطرق بنسبة مئوية 53.1% و 11 منهم نوع مشاريعهم المباني من العدد الكلي 32 فرداً .

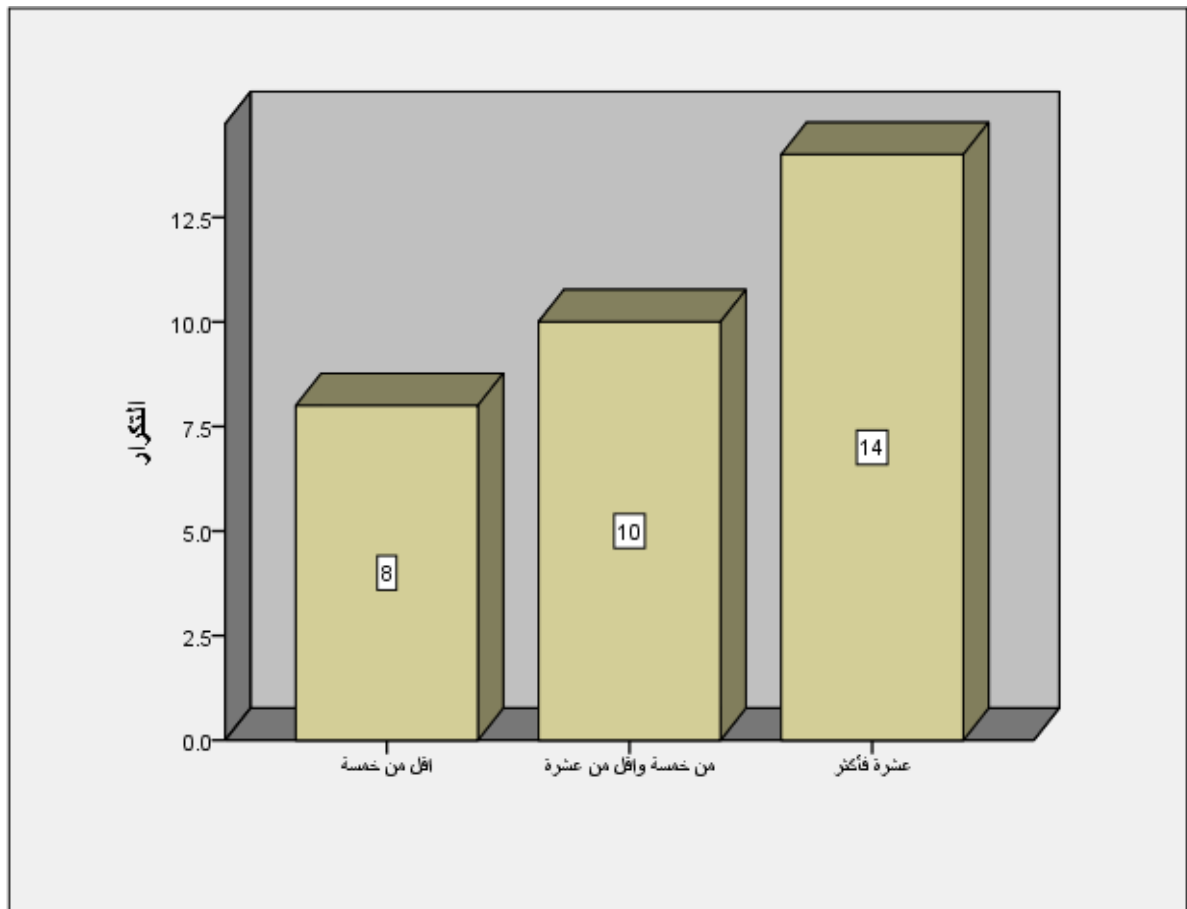


شكل رقم (5.3) يوضح نوع المشاريع

الجدول رقم (8.3) عدد المشاريع المنفذة

عدد المشاريع المنفذة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من خمسة	8	%25.0
من خمسة واقل من عشرة	10	%31.3
عشرة فأكثر	14	%43.7
المجموع	32	%100.0

من الملاحظ من الجدول (8.3) أعلاه أن 14 من أفراد العينة منفذين عشرة مشاريع فأكثر بنسبة مئوية 43.7% من العدد الكلي 32 فرداً .

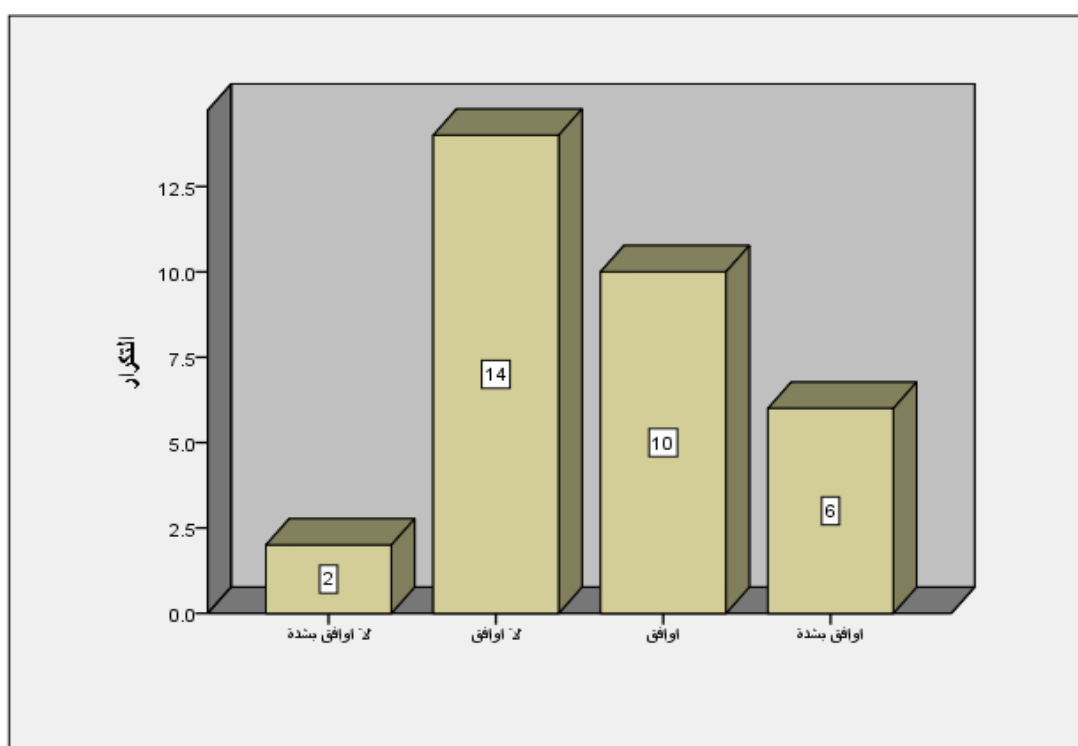


شكل رقم (6.3) يوضح عدد المشاريع المنفذة

الجدول رقم (9.3) القائد لا يقوم بتفويض السلطة وإنما يحتكرها

النسبة المئوية	التكرار	القائد لا يقوم بتفويض السلطة وإنما يحتكرها
6.3%	2	لا أوافق بشدة
43.7%	14	لا أوافق
31.3%	10	أوافق
18.7%	6	أوافق بشدة
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (9.3) أعلاه أنه 14 أفراد العينة لا يوافقون على عبارة أن القائد لا يقوم بتفويض السلطة وإنما يحتكرها بنسبة مئوية 43.7% و 10 منهم يوافقون بنسبة 31.3 و 6 يوافقون بشدة و اثنان لا يوافقون بشدة من العدد الكلي 32 فرداً .

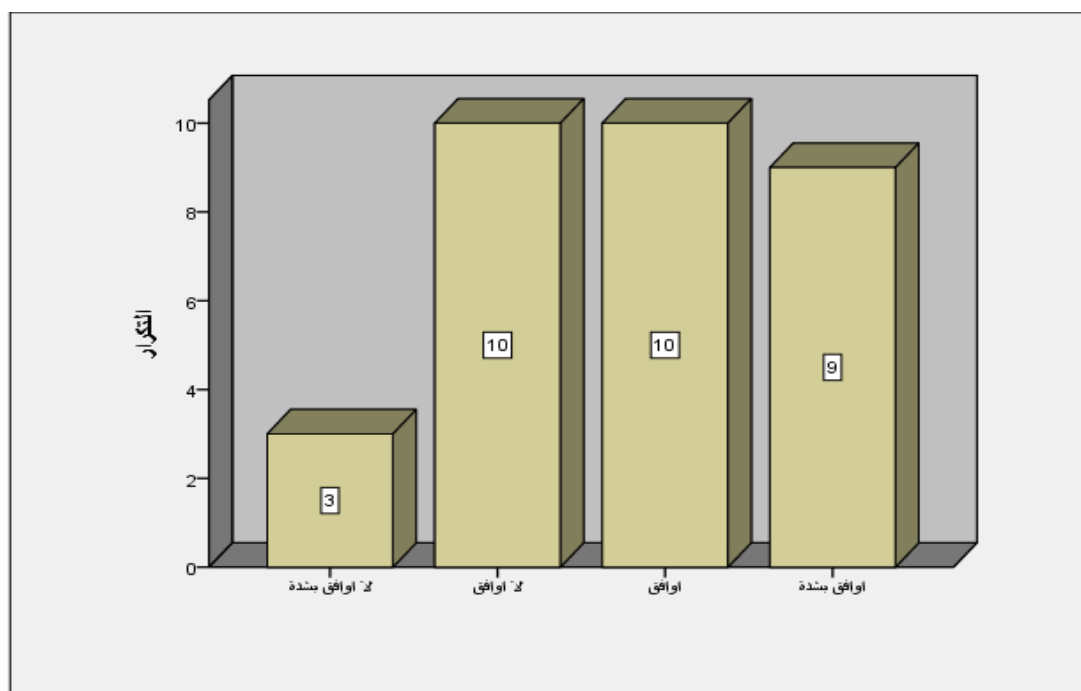


شكل رقم (7.3) يوضح القائد لا يقوم بتفويض السلطة وإنما يحتكرها

جدول رقم (10.3) هناك مشاركة من العاملين في اتخاذ القرارات المرتبطة بعمله

النسبة المئوية	التكرار	هناك مشاركة من العاملين في اتخاذ القرارات المرتبطة بعملهم
%9.4	3	لا أوافق بشدة
%31.3	10	لا أوافق
%31.3	10	أوافق
%28.1	9	أوافق بشدة
%100.0	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (10.3) أعلاه أنه 10 أفراد العينة لا يوافقون على عبارة أن هناك مشاركة من العاملين في اتخاذ القرارات المرتبطة بعمله بنسبة مئوية 31.3% و 10 منهم يوافقون بنسبة 31.3 و 9 يوافقون بشدة بنسبة 28.1% و 3 لا يوافقون بشدة من العدد الكلي 32 فرداً .

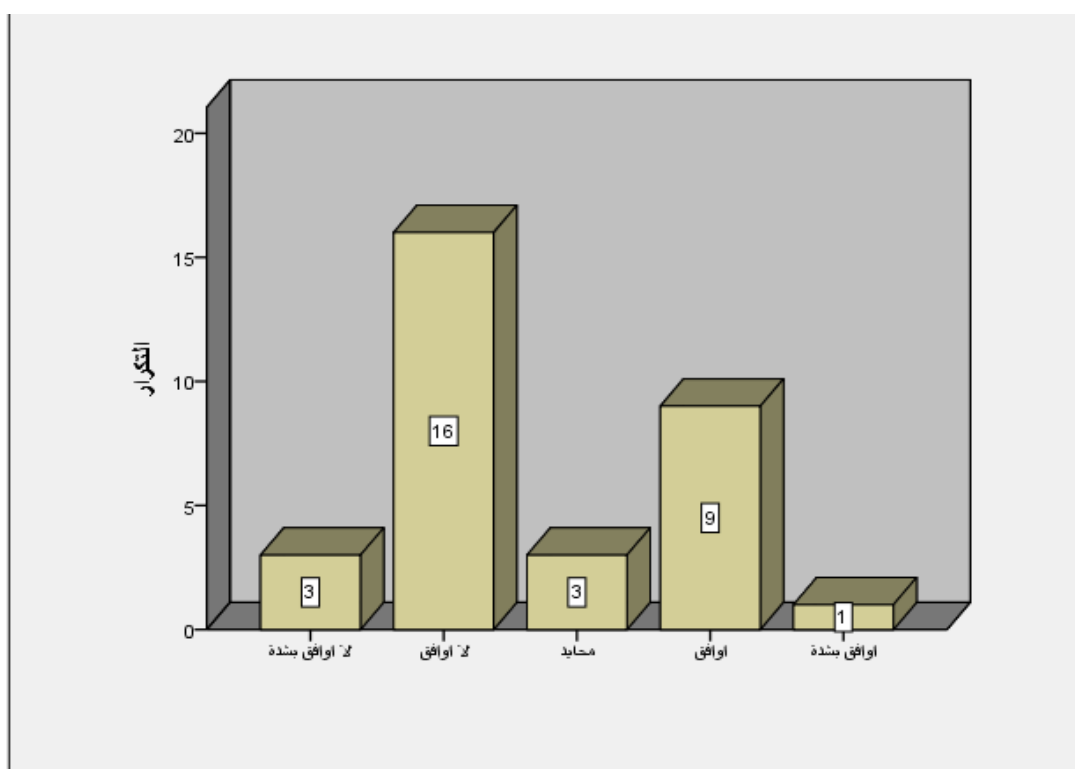


شكل رقم (8.3) يوضح هناك مشاركة من العاملين في إتخاذ القرارات المرتبطة بعملهم

جدول رقم (11.3) ليس هنالك ثقة بين الرؤساء وبين العاملين

النسبة المئوية	التكرار	ليس هنالك ثقة بين الرؤساء وبين العاملين
9.4%	3	لا أوافق بشدة
50.0%	16	لا أوافق
9.4%	3	محايد
28.1%	9	أوافق
3.1%	1	أوافق بشدة
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (11.3) أعلاه أنه 16 أفراد العينة لا يوافقون على عبارة ليس هنالك ثقة بين الرؤساء وبين العاملين بنسبة مئوية 50 % و 9 منهم يوافقون بنسبة 28 من العدد الكلي 32 فرداً .

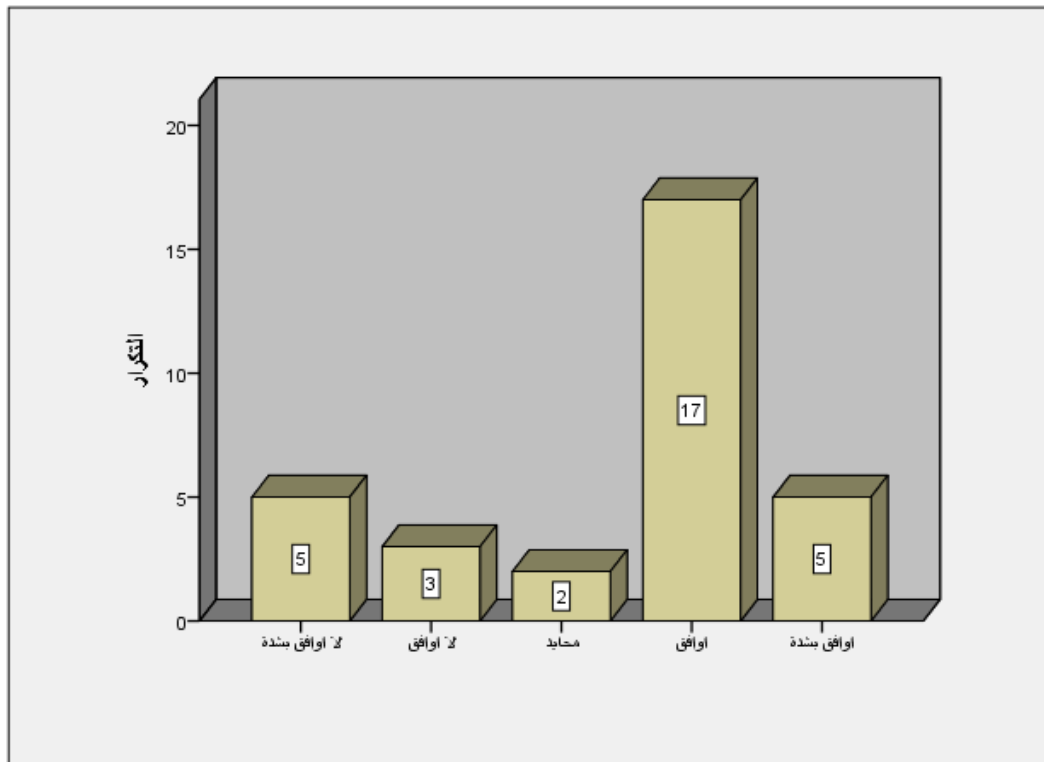


شكل رقم (9.3) يوضح ليس هنالك ثقة بين الرؤساء وبين العاملين

جدول رقم (12.3) يتم معاقبة العاملين علي أخطائهم ولا يقبل الفشل

النسبة المئوية	التكرار	يتم معاقبة العاملين علي أخطائهم ولا يقبل الفشل
15.6%	5	لا أوافق بشدة
9.4%	3	لا أوافق
6.3%	2	محايد
53.1%	17	أوافق
15.6%	5	أوافق بشدة
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (12.3) أعلاه أن معظم أفراد العينة موافقين على عبارته أنه يتم معاقبة العاملين علي أخطائهم ولا يقبل الفشل، حيث بلغ عدد الموافقين 17 فرداً بنسبة 53.1 % و 5 موافقين بشدة بنسبة 15.6 % و 5 غير موافقين بشدة بنسبة 15.6 % من العدد الكلي 32 فرداً .

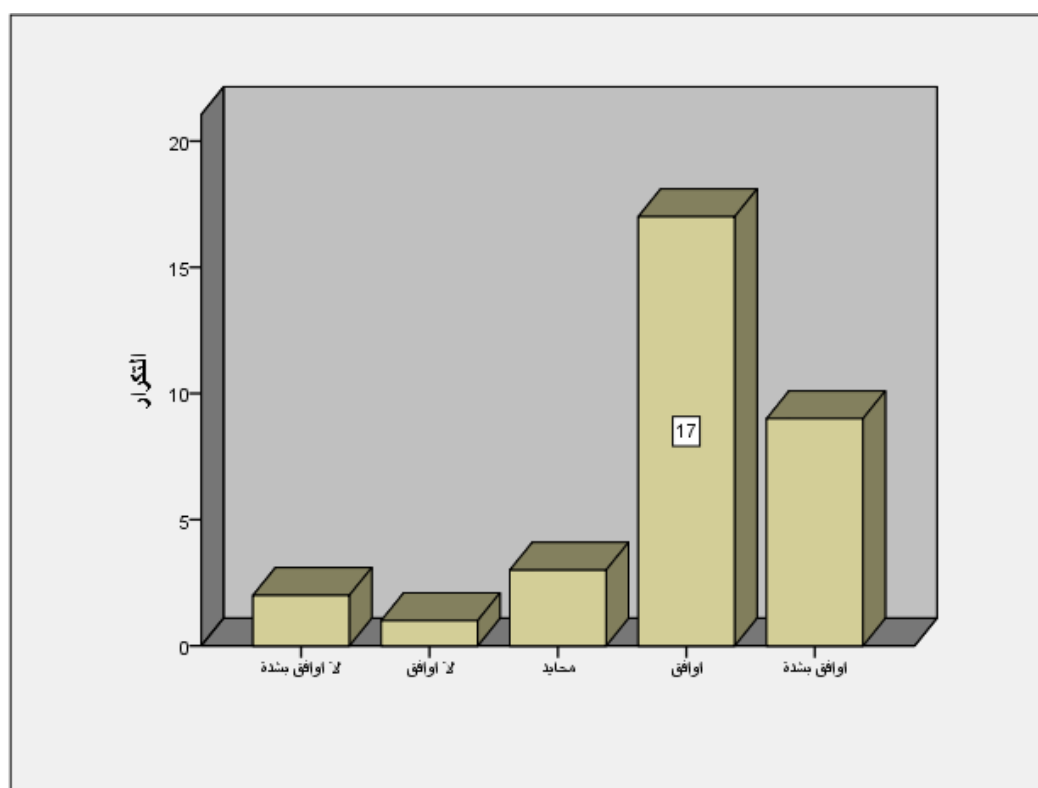


شكل رقم (10.3) يوضح يتم معاقبة العاملين علي أخطائهم ولا يقبل الفشل

جدول رقم (13.3) يتعامل بمرونة مع الرؤوسين ويتفاعل معهم

النسبة المئوية	التكرار	يتعامل بمرونة مع الرؤوسين و يتفاعل معهم
6.3%	2	لا أوافق بشدة
3.1%	1	لا أوافق
9.4%	3	محايد
53.1%	17	أوافق
28.1%	9	أوافق بشدة
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (13.3) أعلاه أن معظم أفراد العينة موافقين على عبارته يتعامل بمرونة مع الرؤوسين ويتفاعل معهم حيث بلغ عدد الموافقين 17 فرداً بنسبة 53.1 % و 9 موافقين بشدة بنسبة 28.1 % من العدد الكلي 32 فرداً .

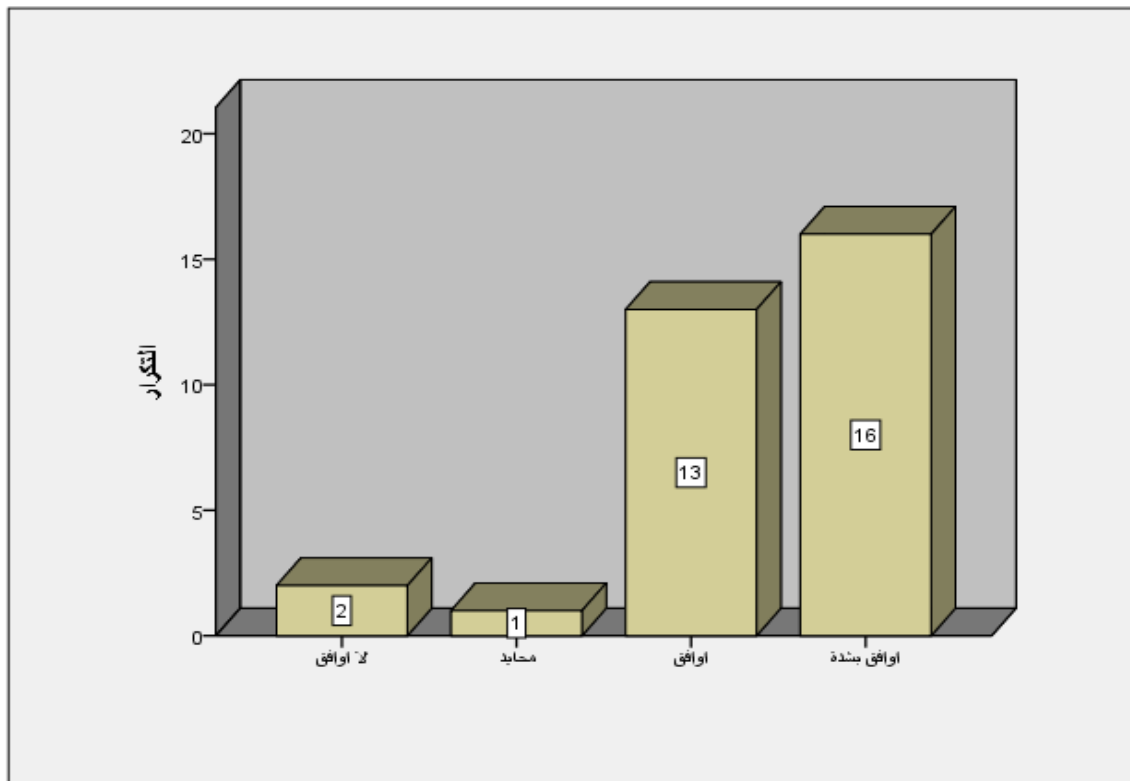


شكل رقم (11.3) يوضح يتعامل بمرونة مع الرؤوسين ويتفاعل معهم

جدول رقم (14.3) يشجع العمل الجماعي والتعاون بين الأفراد

يشجع العمل الجماعي و التعاون بين الأفراد	التكرار	النسبة المئوية
لا أوافق	2	6.3%
محايد	1	3.1%
أوافق	13	40.6%
أوافق بشدة	16	50.0%
المجموع	32	100.0%

من الملاحظ من الجدول (14.3) أعلاه أن معظم أفراد العينة موافقين على عبارته يشجع العمل الجماعي و التعاون بين الأفراد حيث بلغ عدد الموافقين 13 فرداً بنسبة 40.6 % و 16 موافقين بشدة بنسبة 50 % من العدد الكلي 32 فرداً.

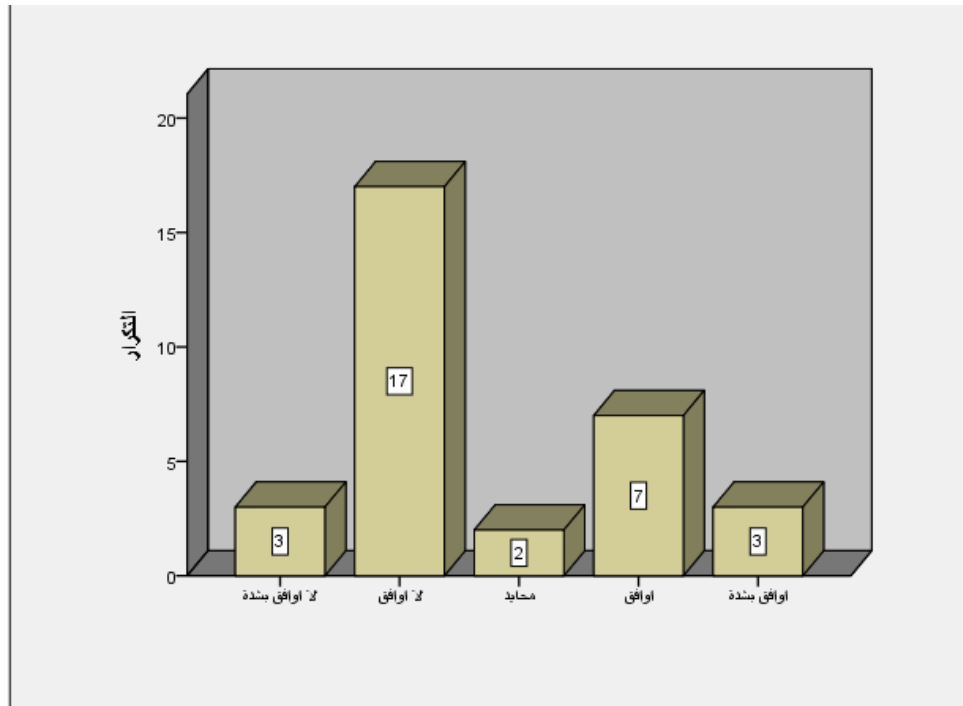


شكل رقم (12.3) يشجع العمل الجماعي والتعاون بين الأفراد

جدول رقم (15.3) هناك تفكك للروابط العملية والإنسانية بينه وبين العاملين

النسبة المئوية	التكرار	هناك تفكك للروابط العملية والإنسانية بينه وبين العاملين
9.4%	3	لا أوافق بشدة
53.1%	17	لا أوافق
6.3%	2	محايد
21.9%	7	أوافق
9.4%	3	أوافق بشدة
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (15.3) أعلاه أن معظم أفراد العينة غير موافقين على عبارة هناك تفكك للروابط العملية والإنسانية بينه وبين العاملين حيث بلغ عدد غير الموافقين 17 فرداً بنسبة 53.1 % و 3 غير موافقين بشدة بنسبة 9.4 % من العدد الكلي 32 فرداً .



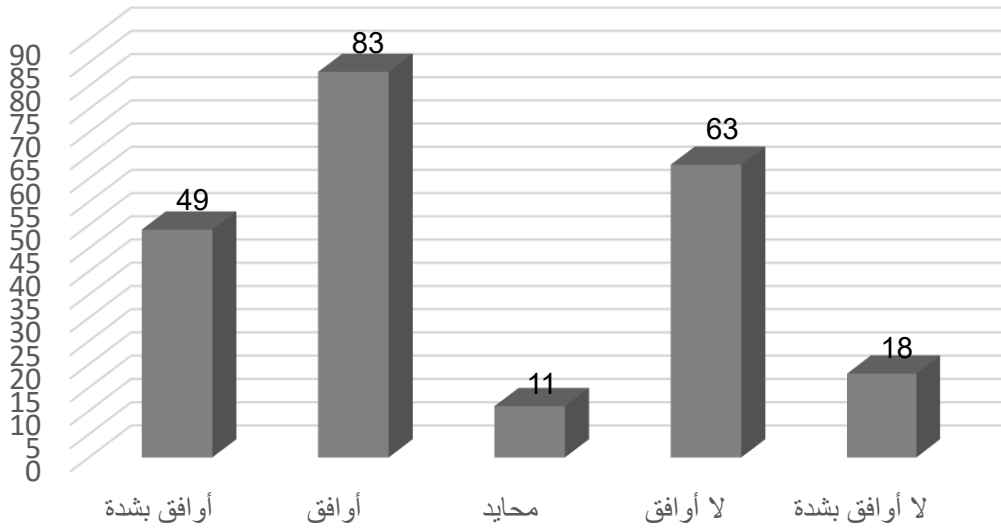
شكل رقم (13.3) يوضح هناك تفكك للروابط العملية والإنسانية بين العاملين

ملخص المحور الأول:

بما أن المحور الأول يحتوي على 7 أسئلة وكل سؤال يجيب عليه 32 فرداً ، فإن عدد الإجابات الكلية يساوي (224 = 32×7 إجابة) تتوزع على خيارات الإجابة الخمسة (أوافق بشدة، أوافق، محايد ، لا أوافق ، لا أوافق بشدة)، فكانت إجابات أفراد العينة عن أسئلة المحور الأول كما موضح بالجدول والشكل أدناه .

جدول رقم (16.3) التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة على أسئلة المحور الأول

الرقم	الإجابة	العدد	النسبة المئوية
1	لا أوافق بشدة	18	8%
2	لا أوافق	63	28.1%
3	محايد	11	4.9%
4	أوافق	83	37.1%
5	أوافق بشدة	49	21.9%
6	المجموع	224	100%



شكل رقم (14.3) يوضح التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة على أسئلة المحور الأول

من الملاحظ من الجدول والشكل أعلاه أن معظم إجابات العينة يوافقون على فقرات المحور حيث بلغ عددهم 83 فرداً بنسبة مئوية 37.1% ، 49 فرداً بنسبة 21.9% يوافقون بشدة على عبارات المحور و 11 فرداً و بنسبة 4.9% محايدون و 63 لا يوافقون بنسبة 28.1% 18 لا يوافقون بشدة بنسبة 8% .

جدول رقم (17.3) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة الاحتمالية لمربع كاي
لفقرات المحور:

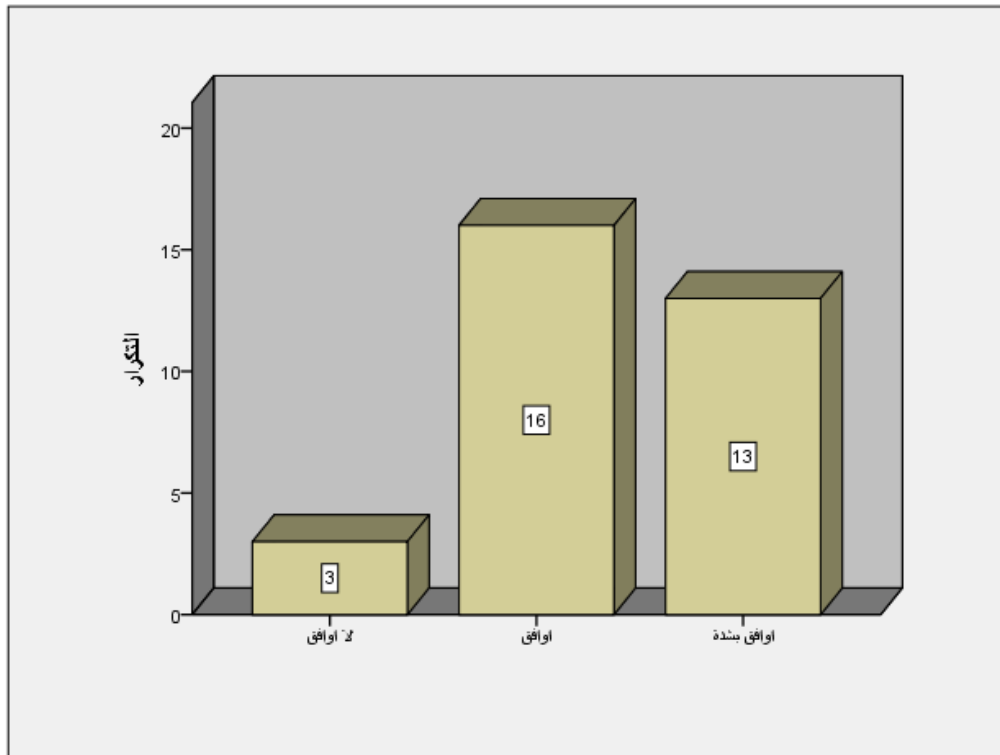
الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	التباين	الانحراف المعياري	قيمة مربع كاي	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
1	القائد لا يقوم بتفويض السلطة وأنما يحتكرها	3.13	1.790	1.338	10.000	3	.019
2	هناك مشاركة من العاملين في اتخاذ القرارات المرتبطة بعملهم	3.38	2.048	1.431	4.250	3	.236
3	ليس هنالك ثقة بين الرؤساء وبين العاملين	2.66	1.201	1.096	23.625	4	.000
4	يتم معاقبة العاملين علي أخطائهم ولا يقبل الفشل	3.44	1.738	1.318	23.000	4	.000
5	يتعامل بمرونة مع المرؤوسين و يتفاعل معهم	3.94	1.093	1.045	28.000	4	.000
6	يشجع العمل الجماعي والتعاون بين الأفراد	4.34	.684	.827	21.750	3	.000
7	هناك تفكك للروابط العملية والإنسانية بينه وبين العاملين	2.69	1.448	1.203	24.250	4	.000

يلاحظ من الجدول أعلاه أن جميع القيم الاحتمالية (الدلالة الاحصائية) أقل من مستوى المعنوية (0.05) باستثناء هناك مشاركة من العاملين في اتخاذ القرارات المرتبطة بعملهم وهذا يعني أن هناك فروق ذات دلالة احصائية أي توجد دلالة احصائية في توزيع استجابات أفراد العينة على خيارات الإجابة المختلفة (أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، لا أوافق ، لا أوافق بشدة) أي أن إجابات أفراد العينة تتحيز لخيار دون غيره ، كما نلاحظ أن الوسط الحسابي أكبر من 3 مما يدل على أن إجابات أفراد العينة تتحيز لخيارات الموافقة (موافق بشدة، موافق) باستثناء العبارة المنفية (ليس هنالك ثقة بين الرؤساء وبين العاملين) حيث أن نفي النفي إثبات لذلك نعتبر أن أفراد العينة يوافقون على أن هنالك ثقة بين الرؤساء وبين العاملين)، والعبارة هناك تفكك للروابط العملية والإنسانية بينه وبين العاملين حيث تحيزت خيارات الإجابة لعدم الموافقة (لا أوافق ، لا أوافق بشدة) مما يثبت صحة الفرضية القائلة (ضمن الأسلوب القيادة الإدارية في مختلف المشاريع هو الأسلوب الديمقراطي).

جدول رقم (18.3) هنالك تعاون بين اعضاء فريق العمل وقيادته في الشركة

النسبة المئوية	التكرار	هنالك تعاون بين اعضاء فريق العمل وقيادته في الشركة
9.4%	3	لا أوافق
50.0%	16	أوافق
40.6%	13	أوافق بشدة
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (18.3) أعلاه أن معظم أفراد العينة موافقين على عبارة أن هنالك تعاون بين اعضاء فريق العمل وقيادته في الشركة حيث بلغ عدد الموافقين 16 فردا بنسبة 50 % و 13 موافقين بشدة بنسبة 40.6 % من العدد الكلي 32 فرداً .

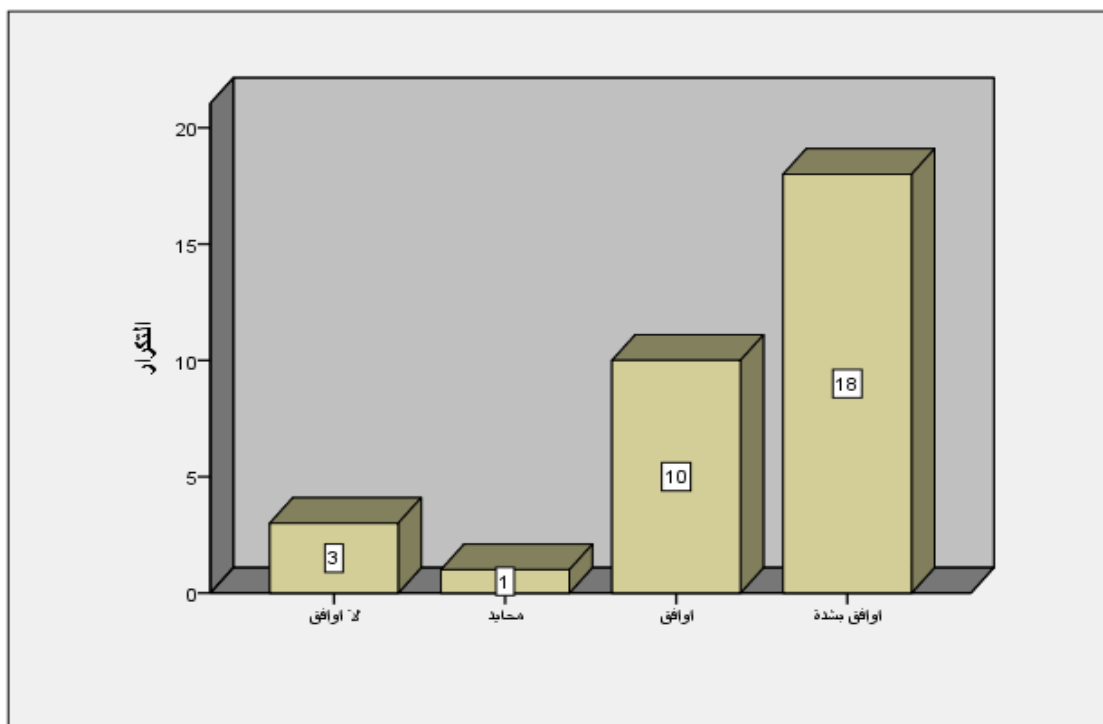


شكل رقم (15.3) يوضح هناك تعاون بين أعضاء فريق العمل وقياداته في الشركة

جدول رقم (19.3) يساعد كل من المؤهل التعليمي والخبرة في مديرك لإستخدام المهارات
الفعالة في قيادته وتأثيره على فريق العمل داخل الشركة

النسبة المئوية	التكرار	يساعد كل من المؤهل التعليمي والخبرة في مديرك لاستخدام المهارات الفعالة في قيادته وتأثيره على فريق العمل داخل الشركة
9.4%	3	لا أوافق
3.1%	1	محايد
31.3%	10	أوافق
56.3%	18	أوافق بشدة
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (19.3) أعلاه أن معظم أفراد العينة موافقين على عبارة يساعد كل من المؤهل التعليمي والخبرة في مديرك لإستخدام المهارات الفعالة في قيادته وتأثيره على فريق العمل داخل الشركة، حيث بلغ عدد الموافقين 10 أفراد بنسبة 31.3 % و 18 موافقين بشدة بنسبة 56.3 % من العدد الكلي 32 فرداً .

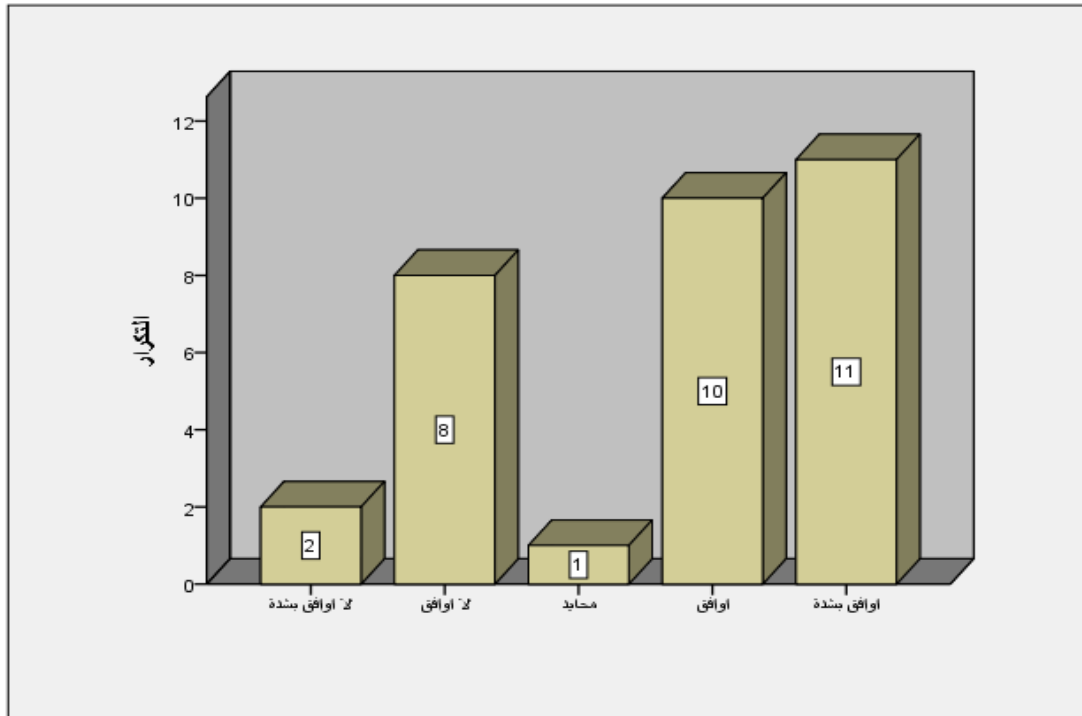


شكل رقم (16.3) يوضح يساعد كل من المؤهل التعليمي والخبرة في مديرك لاستخدام المهارات
الفعالة في قيادته وتأثيره على فريق العمل داخل الشركة

جدول رقم (20.3) يتم تشجيع أعضاء الفريق على أن يبادروا إلى مهام أخرى لها علاقة بوظائفهم

النسبة المئوية	التكرار	يتم تشجيع أعضاء الفريق على أن يبادروا إلى مهام أخرى لها علاقة بوظائفهم
6.3%	2	لا أوافق بشدة
25.0%	8	لا أوافق
3.1%	1	محايد
31.3%	10	أوافق
34.4%	11	أوافق بشدة
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (20.3) أعلاه أن معظم أفراد العينة موافقين على عبارة أنه يتم تشجيع أعضاء الفريق على أن يبادروا إلى مهام أخرى لها علاقة بوظائفهم، حيث بلغ عدد الموافقين 10 أفراد بنسبة 31.3 % و 11 موافقين بشدة بنسبة 34.4 % من العدد الكلي 32 فرداً .

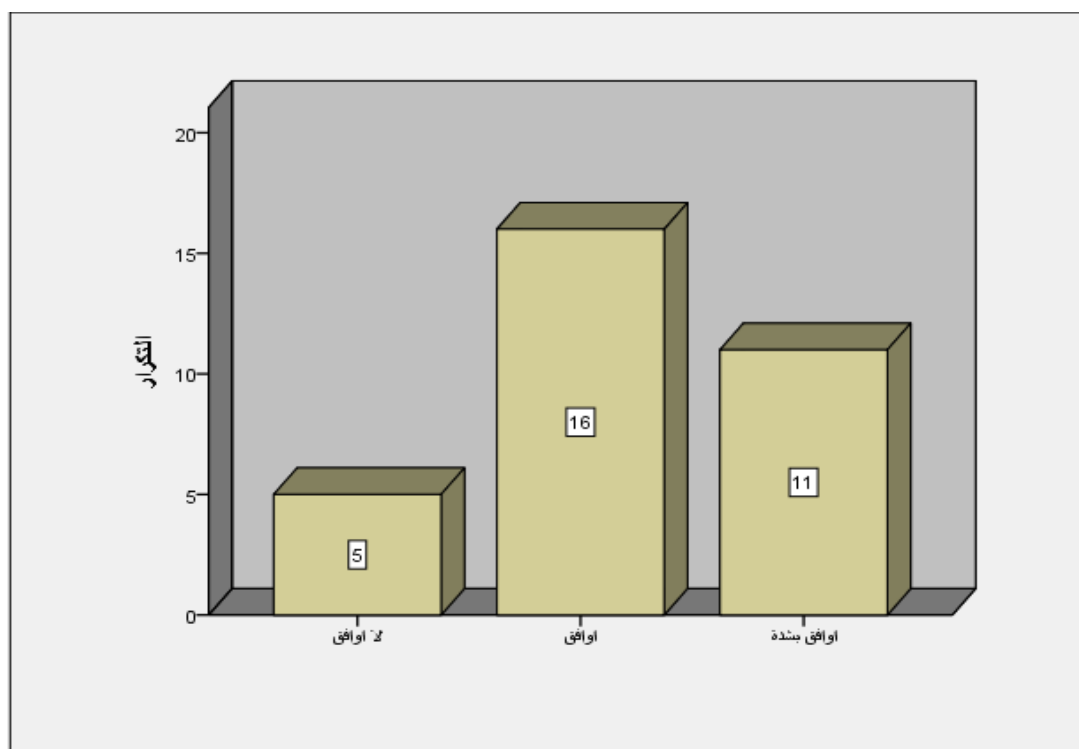


شكل رقم (17.3) يوضح يتم تشجيع أعضاء الفريق على أن يبادروا إلى مهام أخرى لها علاقة بوظائفهم

جدول رقم (21.3) يتم التعامل بشكل اجتماعي مع الفريق لنشر روح الجماعة بينهم وتبادل الآراء

النسبة المئوية	التكرار	يتم التعامل بشكل اجتماعي مع الفريق لنشر روح الجماعة بينهم وتبادل الآراء
15.6%	5	لا أوافق
50.0%	16	أوافق
34.4%	11	أوافق بشدة
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (21.3) أعلاه أن معظم أفراد العينة موافقين على عبارة أنه يتم التعامل بشكل اجتماعي مع الفريق لنشر روح الجماعة بينهم ويتم تبادل الآراء، حيث بلغ عدد الموافقين 16 فردا بنسبة 50 % و 11 موافقين بشدة بنسبة 34.4 % من العدد الكلي 32 فرداً .



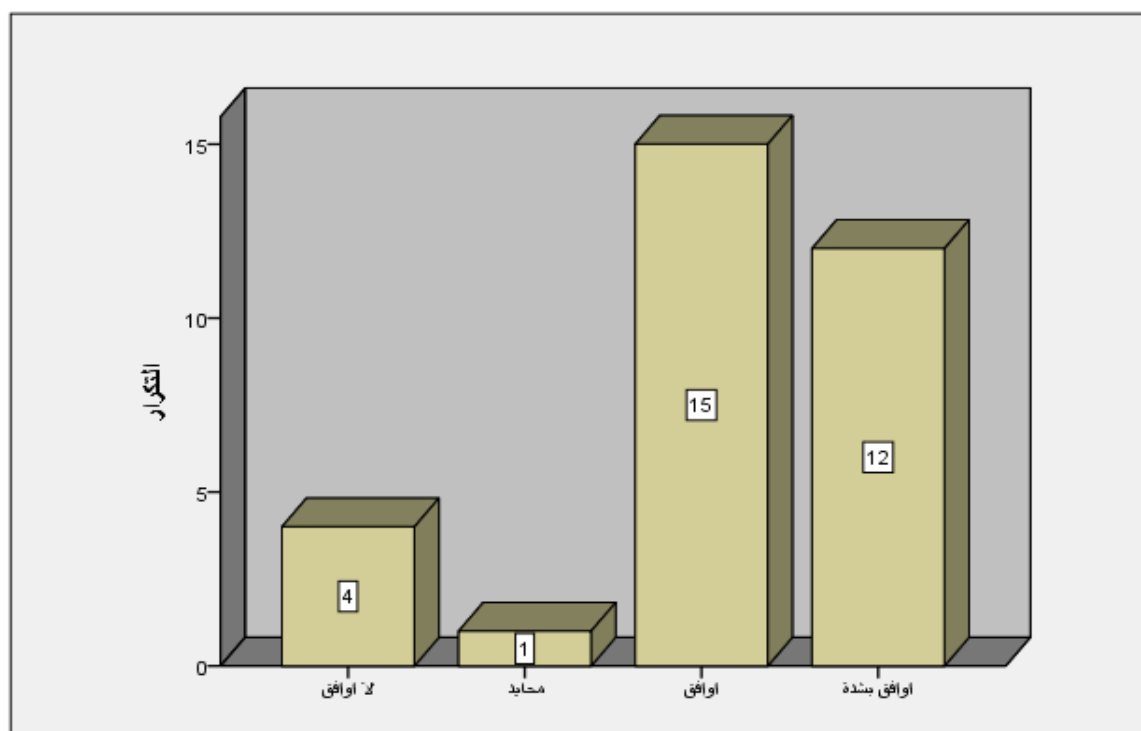
شكل رقم (18.3) يوضح يتم التعامل بشكل اجتماعي مع الفريق لنشر روح الجماعة بينهم وتبادل الآراء

جدول رقم (22.3) يوجد نائب داخل الفريق يستشار في إنجازات الفريق في حالة غياب

المسؤول

النسبة المئوية	التكرار	يوجد نائب داخل الفريق يستشار في إنجازات الفريق في حالة غياب المسؤول
12.5%	4	لا أوافق
3.1%	1	محايد
46.9%	15	أوافق
37.5%	12	أوافق بشدة
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (22.3) أعلاه أن معظم أفراد العينة موافقين على عبارة أنه يوجد نائب داخل الفريق يستشار في إنجازات الفريق في حالة غياب المسؤول، حيث بلغ عدد الموافقين 15 فرداً بنسبة 46.9 % و 12 موافقين بشدة بنسبة 37.5 % من العدد الكلي 32 فرداً .

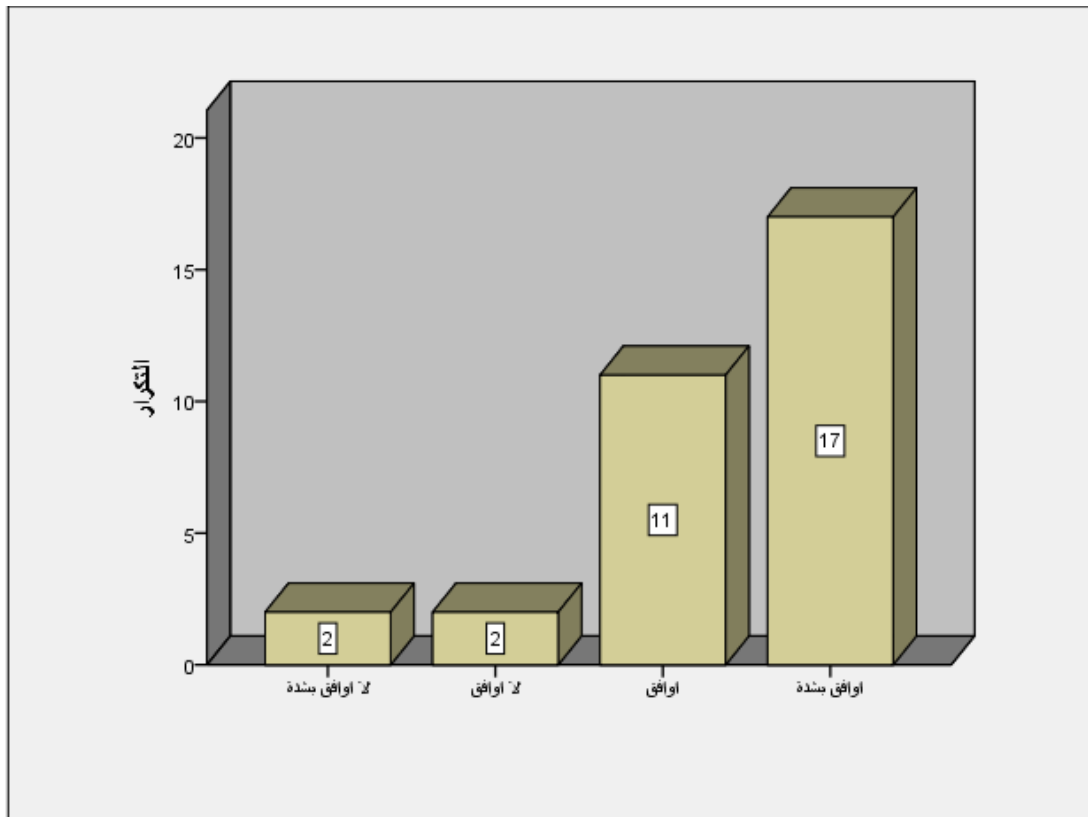


شكل رقم (19.3) يوضح يوجد نائب داخل الفريق يستشار في إنجازات الفريق في حالة غياب المسؤول

جدول رقم (23.3) يتم الإظهار للفريق أنهم محل ثقة

النسبة المئوية	التكرار	يتم الإظهار للفريق أنهم محل ثقة
6.3%	2	لا أوافق بشدة
6.3%	2	لا أوافق
34.4%	11	أوافق
53.1%	17	أوافق بشدة
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (23.3) أعلاه أن معظم أفراد العينة موافقين على عبارة أنه يتم الإظهار للفريق أنهم محل ثقة حيث، بلغ عدد الموافقين 11 فرداً بنسبة 34.4 % و 17 موافقين بشدة بنسبة 53.1 % من العدد الكلي 32 فرداً .

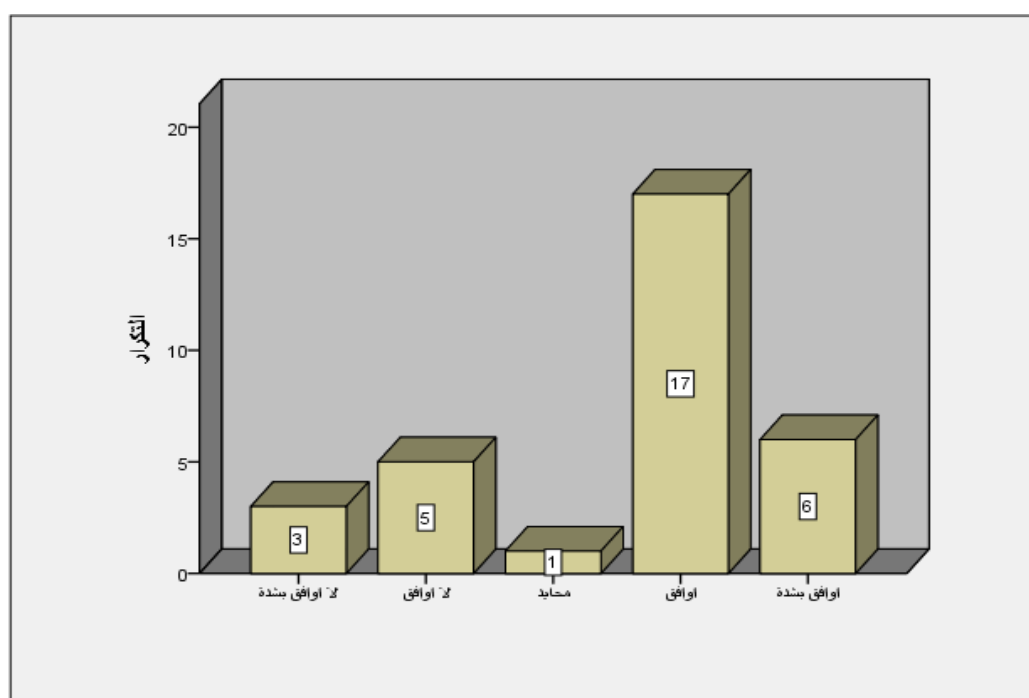


شكل رقم (20.3) يوضح يتم الإظهار للفريق أنهم محل ثقة

جدول رقم (24.3) في حالة رفض فكرة لأحد أعضاء الفريق يعلل القائد سبب الرفض

النسبة المئوية	التكرار	في حالة رفض فكرة لأحد أعضاء الفريق يعلل القائد سبب الرفض
9.4%	3	لا أوافق بشدة
15.6%	5	لا أوافق
3.1%	1	محايد
53.1%	17	أوافق
18.8%	6	أوافق بشدة
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (24.3) أعلاه أن معظم أفراد العينة موافقين على عبارة أنه في حالة رفض فكرة لأحد أعضاء الفريق يعلل القائد سبب الرفض، حيث بلغ عدد الموافقين 17 فرداً بنسبة 53.1 % و 6 موافقين بشدة بنسبة 18.8 % من العدد الكلي 32 فرداً .

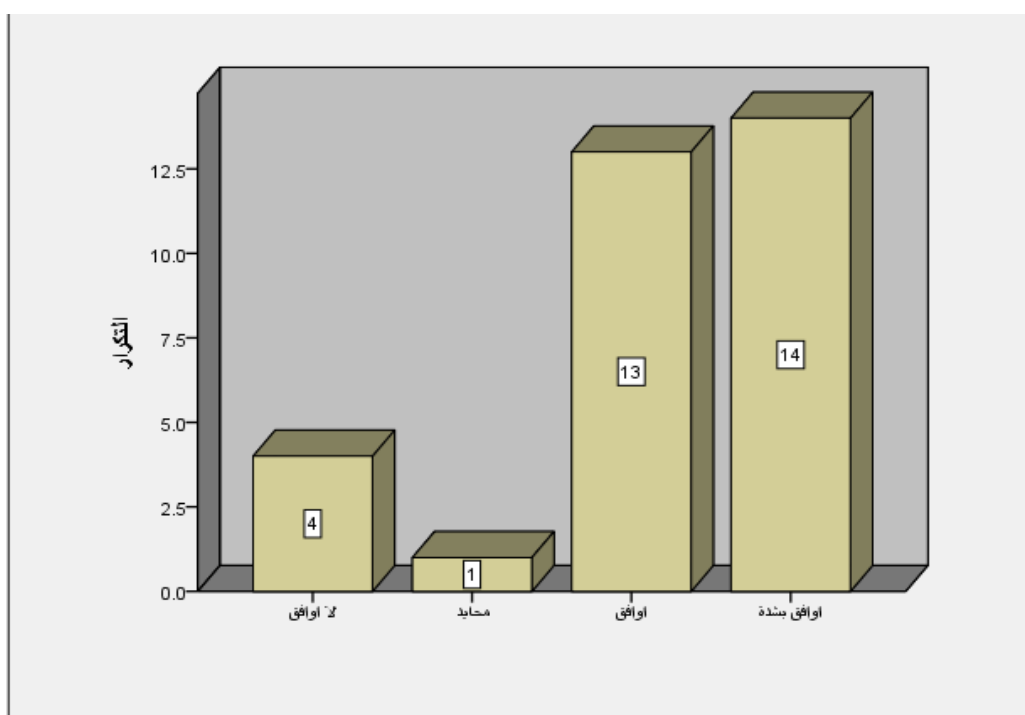


شكل رقم (21.3) يوضح في حالة رفض فكرة لأحد أعضاء الفريق يعلل القائد سبب الرفض

جدول رقم (25.3) يتم توزيع المهام على جميع اعضاء الفريق

النسبة المئوية	التكرار	يتم توزيع المهام على جميع اعضاء الفريق
12.5%	4	لا أوافق
3.1%	1	محايد
40.6%	13	أوافق
43.8%	14	أوافق بشدة
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (25.3) أعلاه أن معظم أفراد العينة موافقين على عبارة أنه يتم توزيع المهام على جميع أعضاء الفريق حيث بلغ عدد الموافقين 13 فردا بنسبة 40.6% و 14 موافقين بشدة بنسبة 43.8 % من العدد الكلي 32 فرداً .

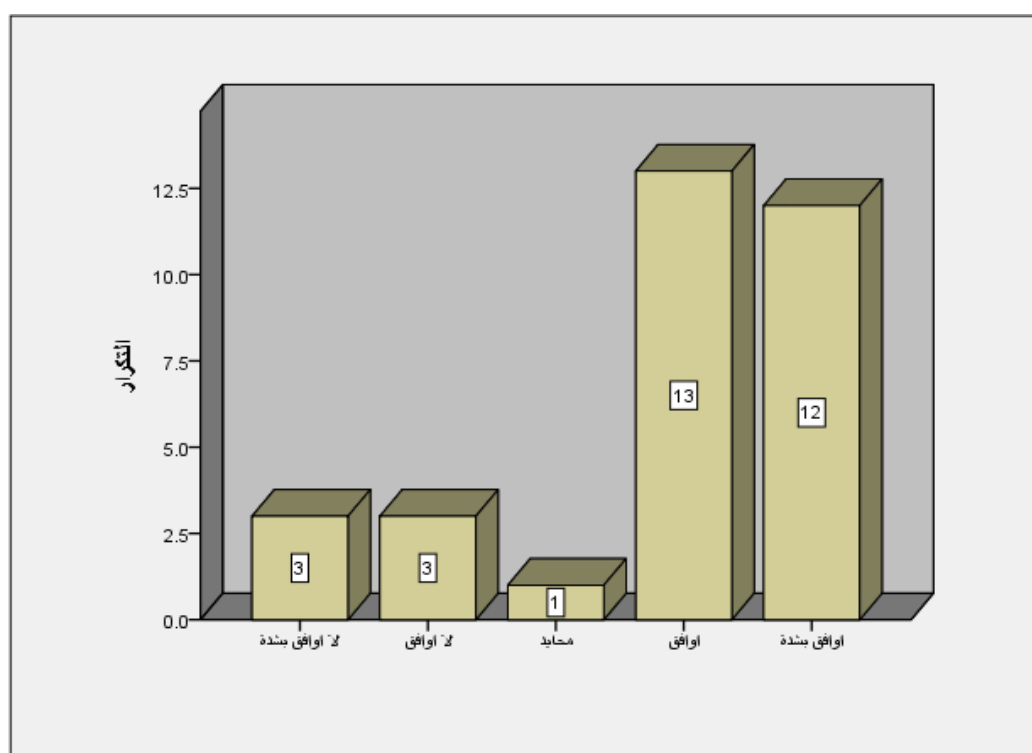


شكل رقم (22.3) يوضح يتم توزيع المهام على جميع أعضاء الفريق

جدول رقم (26.3) يبدي أعضاء الفريق رأيهم بكل حرية في طريقة العمل

النسبة المئوية	التكرار	يبيدي اعضاء الفريق رأيهم بكل حرية في طريقة العمل
9.4%	3	لا أوافق بشدة
9.4%	3	لا أوافق
3.1%	1	محايد
40.6%	13	أوافق
37.5%	12	أوافق بشدة
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (26.3) أعلاه أن معظم أفراد العينة موافقين على عبارة أنه يبدي أعضاء الفريق رأيهم بكل حرية في طريقة العمل، حيث بلغ عدد الموافقين 13 فرداً بنسبة 40.6 % و 12 موافقين بشدة بنسبة 37.5 % من العدد الكلي 32 فرداً .

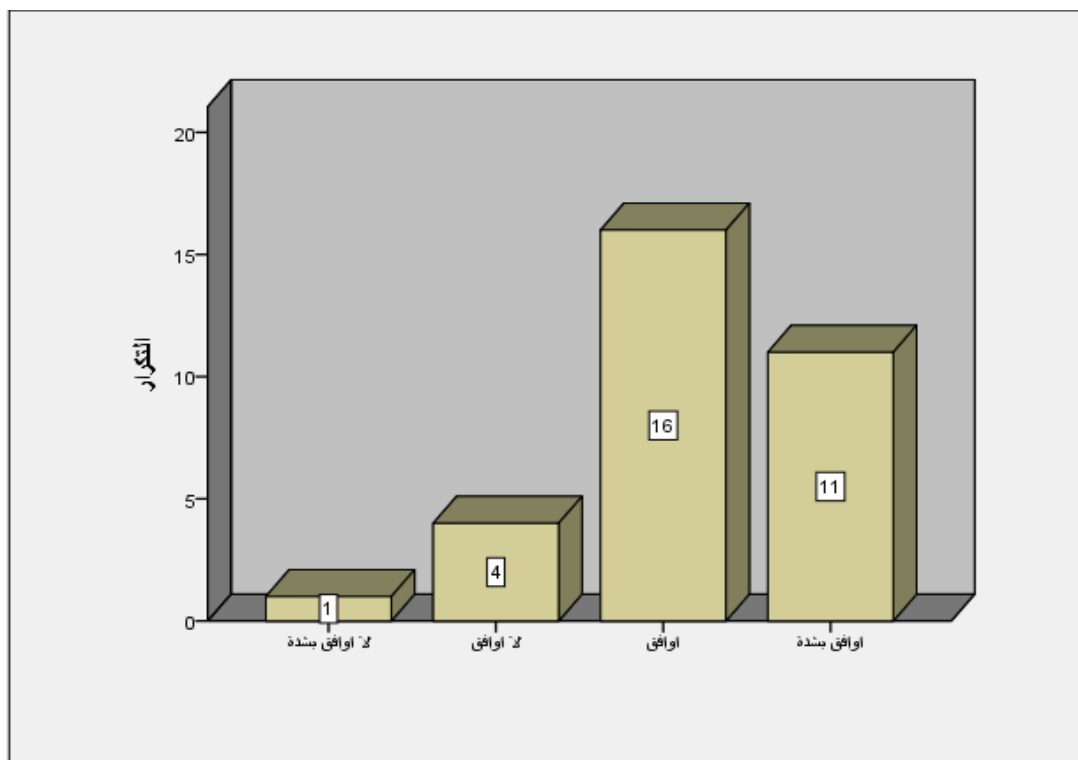


شكل رقم (23.3) يبدي أعضاء الفريق رأيهم بكل حرية في طريقة العمل

جدول رقم (27.3) يتم اطلاع الفريق لجميع المعلومات في الحد المتاح

النسبة المئوية	التكرار	يتم اطلاع الفريق لجميع المعلومات في الحد المتاح
3.1%	1	لا أوافق بشدة
12.5%	4	لا أوافق
50.0%	16	أوافق
34.4%	11	أوافق بشدة
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (27.3) أعلاه أن معظم أفراد العينة موافقين على عبارة أنه يتم اطلاع الفريق لجميع المعلومات في الحد المتاح، حيث بلغ عدد الموافقين 16 فرداً بنسبة 50 % و 11 موافقين بشدة بنسبة 34.4 % من العدد الكلي 32 فرداً .



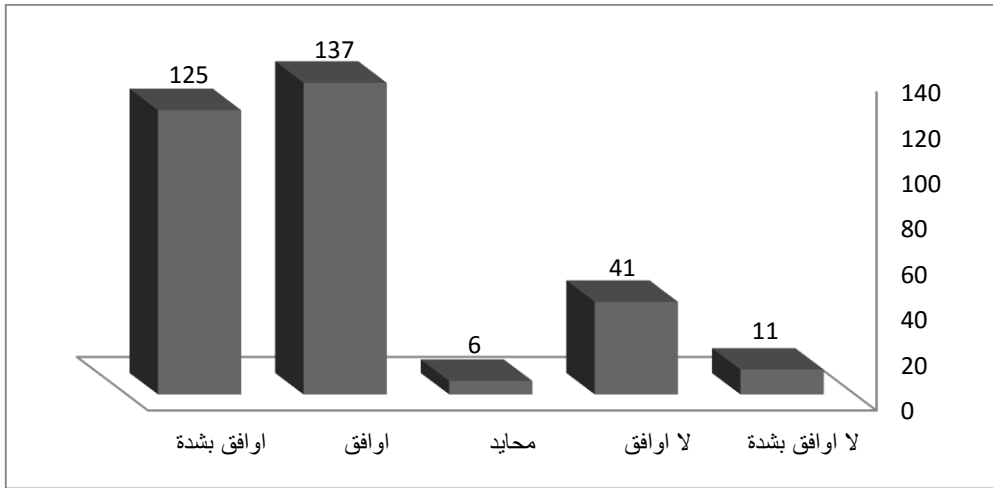
شكل رقم (24.3) يتم اطلاع الفريق لجميع المعلومات في الحد المتاح

ملخص المحور الثاني:

بما أن المحور الثاني يحتوي على 10 اسئلة وكل سؤال يجيب عليه 32 فرداً فإن عدد الإجابات الكلية يساوي $(32 \times 10 = 320)$ إجابة) تتوزع على خيارات الإجابة الخمسة (أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، لا أوافق ، لا أوافق بشدة)، فكانت إجابات أفراد العينة عن اسئلة المحور الأول كما موضح بالجدول ادناه والشكل ادناه .

جدول رقم (28.3) التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة على اسئلة المحور الثاني

الرقم	الإجابة	العدد	النسبة المئوية
1	لا أوافق بشدة	11	3.4%
2	لا أوافق	41	12.8%
3	محايد	6	1.9%
4	أوافق	137	42.8%
5	أوافق بشدة	125	39.1%
6	المجموع	320	100%



شكل رقم (25.3) التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة على اسئلة المحور الثاني

من الملاحظ من الجدول والشكل أعلاه أن معظم إجابات العينة يوافقون على فقرات المحور حيث بلغ عدد الموافقين 137 فرداً بنسبة مئوية 42.8% ، 125 فرداً بنسبة 39.1% يوافقون بشدة على عبارات المحور و 6 فرداً و بنسبة 1.9% محايدون و 41 لا يوافقون بنسبة 12.8% 11 لا يوافقون بشدة بنسبة 3.4% من العدد الكلي 320 إجابة.

جدول (29.3) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة الإحتمالية لمربع كاي لفقرات المحور 2 :

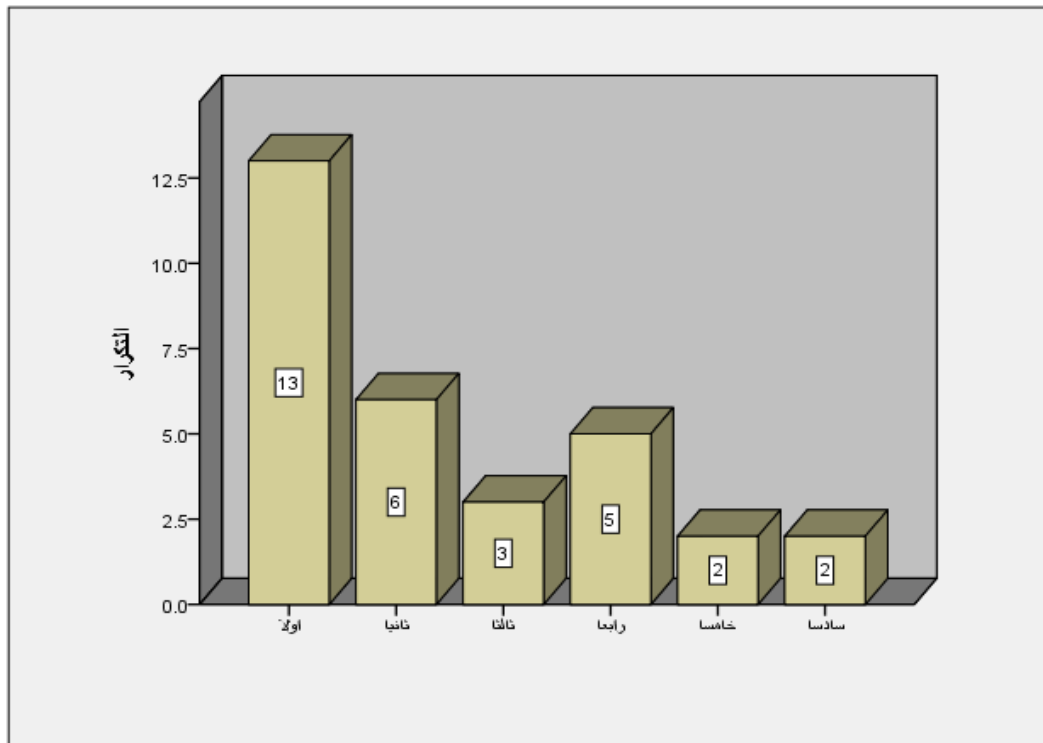
الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	التباين	الانحراف المعياري	قيمة مربع كاي	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
1	هنالك تعاوناً بين أعضاء فريق العمل وقيادته في الشركة	4.22	.757	.870	8.688	2	.013
2	يساعد كل من المؤهل التعليمي والخبرة في مديرك لاستخدام المهارات الفعالة في قيادته وتأثيره على فريق العمل داخل الشركة	4.34	.878	.937	22.250	3	.000
3	يتم تشجيع أعضاء الفريق على أن يبادروا إلى مهام أخرى لها علاقة بوظائفهم	3.63	1.855	1.362	13.312	4	.010
4	يتم التعامل بشكل اجتماعي مع الفريق لنشر روح الجماعة بينهم وتبادل الآراء	4.03	.999	.999	5.688	2	.058
5	يوجد نائب داخل الفريق يستشار في إنجازات الفريق في حالة غياب المسؤول	4.09	.926	.963	16.250	3	.001
6	يتم الاظهار للفريق أنهم محل ثقة	4.22	1.338	1.157	20.250	3	.000
7	في حالة رفض فكرة لأحد أعضاء الفريق يعلل القائد سبب الرفض	3.56	1.544	1.243	24.250	4	.000
8	يتم توزيع المهام على جميع أعضاء الفريق	4.16	.975	.987	15.750	3	.001
9	يبدأ أعضاء الفريق رأيهم بكل حرية في طريقة العمل	3.87	1.661	1.289	19.875	4	.001
10	يتم اطلاع الفريق لجميع المعلومات في الحد المتاح	4.00	1.161	1.078	17.250	3	.001

يلاحظ من الجدول (29.3) أعلاه أن جميع القيم الاحتمالية (الدلالة الاحصائية) أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذا يعني أن هناك فروق ذات دلالة احصائية أي توجد دلالة احصائية في توزيع استجابات أفراد العينة على خيارات الإجابة المختلفة (أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، لا أوافق ، لا أوافق بشدة) أي أن إجابات أفراد العينة تتحيز لخيار دون غيره ، كما نلاحظ أن الوسط الحسابي اكبر من 3 مما يدل على أن إجابات أفراد العينة تتحيز لخيارات الموافقة (موافق بشدة ، موافق) مما يثبت صحة الفرضية القائلة (تؤثر مهارات القيادة في بناء فرق عمل ناجحة من خلال تجاوب القيادة مع فرق العمل ومحاولة الرقي به نحو الافضل لتحقيق أهداف الشركة).

جدول رقم (30.3) مهارة الاتصال

الاتصال	التكرار	النسبة المئوية
أولاً	13	40.6%
ثانياً	6	18.8%
ثالثاً	3	9.4%
رابعاً	5	15.6%
خامساً	2	6.3%
سادساً	2	6.3%
قيم مفقودة	1	3.1%
المجموع	32	100.0%

من الملاحظ من الجدول (30.3) أعلاه أن الاتصال يأخذ الترتيب الأول في الأهمية بإجماع 13 فرداً بنسبة 40.6 %

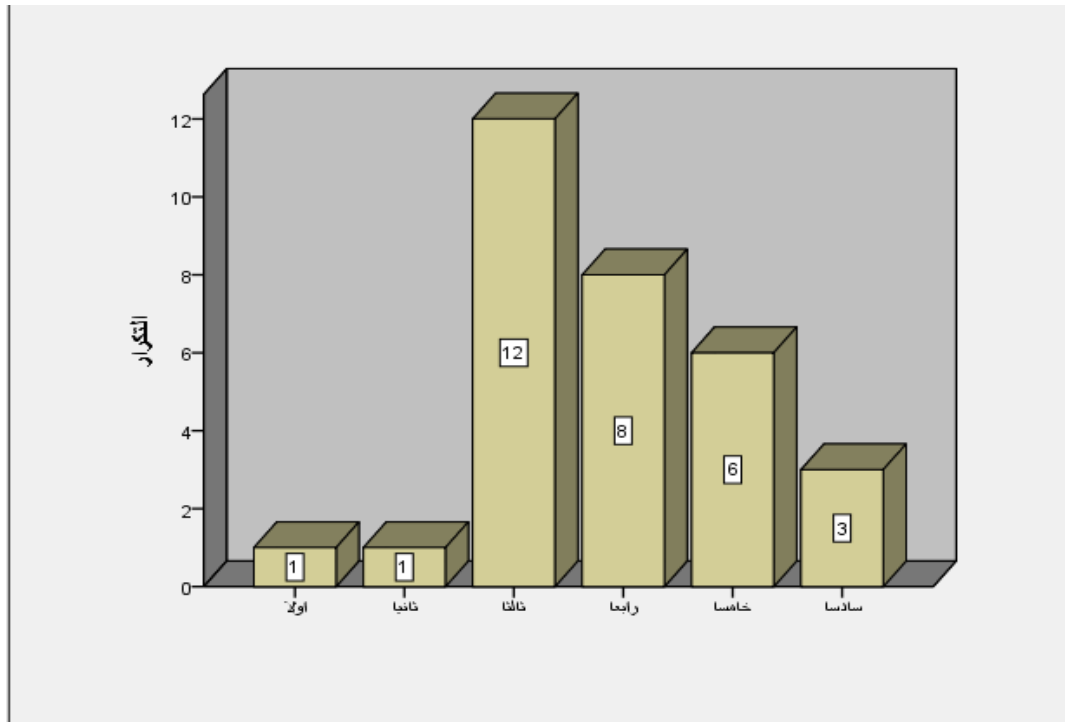


شكل رقم (26.3) يوضح مهارة الإتصال

جدول رقم (31.3) مهارة التفويض

التفويض	التكرار	النسبة المئوية
أولاً	1	3.1%
ثانياً	1	3.1%
ثالثاً	12	37.5%
رابعاً	8	25.0%
خامساً	6	18.8%
سادساً	3	9.4%
قيم مفقودة	1	3.1
المجموع	32	100.0%

من الملاحظ من الجدول (31.3) أعلاه أن التفويض يأخذ الترتيب الثالث في الأهمية بإجماع 12 فرداً بنسبة 37.5 %.

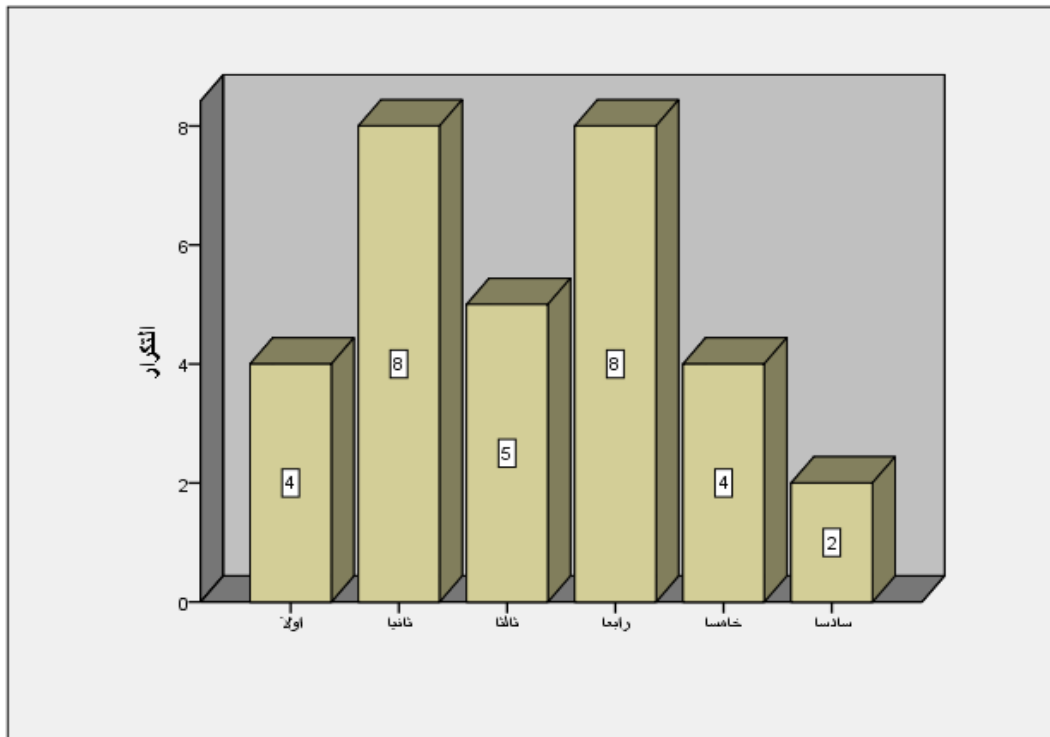


شكل رقم (27.3) يوضح مهارة التفويض

جدول رقم (32.3) مهارة القدرة على حل المشكلات

القدرة على حل المشكلات	التكرار	النسبة المئوية
أولاً	4	12.5%
ثانياً	8	25.0%
ثالثاً	5	15.6%
رابعاً	8	25.0%
خامساً	4	12.5%
سادساً	2	6.3%
قيم مفقودة	1	3.1%
المجموع	32	100.0%

من الملاحظ من الجدول (32.3) أعلاه أن القدرة على حل المشكلات تأخذ الترتيب الثاني والرابع في الأهمية بإجماع 8 أفراد بنسبة 25 %.

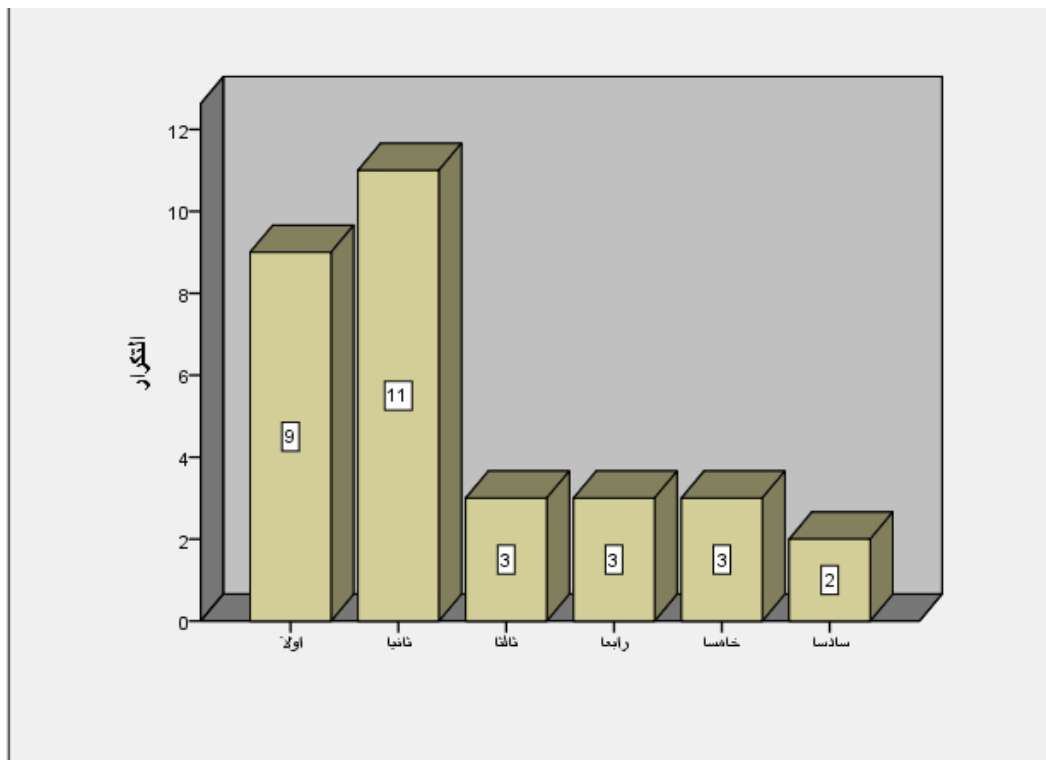


شكل رقم (28.3) يوضح مهارة القدرة على حل المشكلات

جدول رقم (33.3) مهارة اتخاذ القرار

النسبة المئوية	التكرار	اتخاذ القرار
28.1%	9	أولاً
34.4%	11	ثانياً
9.4%	3	ثالثاً
9.4%	3	رابعاً
9.4%	3	خامساً
6.3%	2	سادساً
3.1%	1	قيم مفقودة
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (33.3) أعلاه أن اتخاذ القرار يأخذ الترتيب الثاني في الأهمية بإجماع 11 فرداً بنسبة 34.4 %

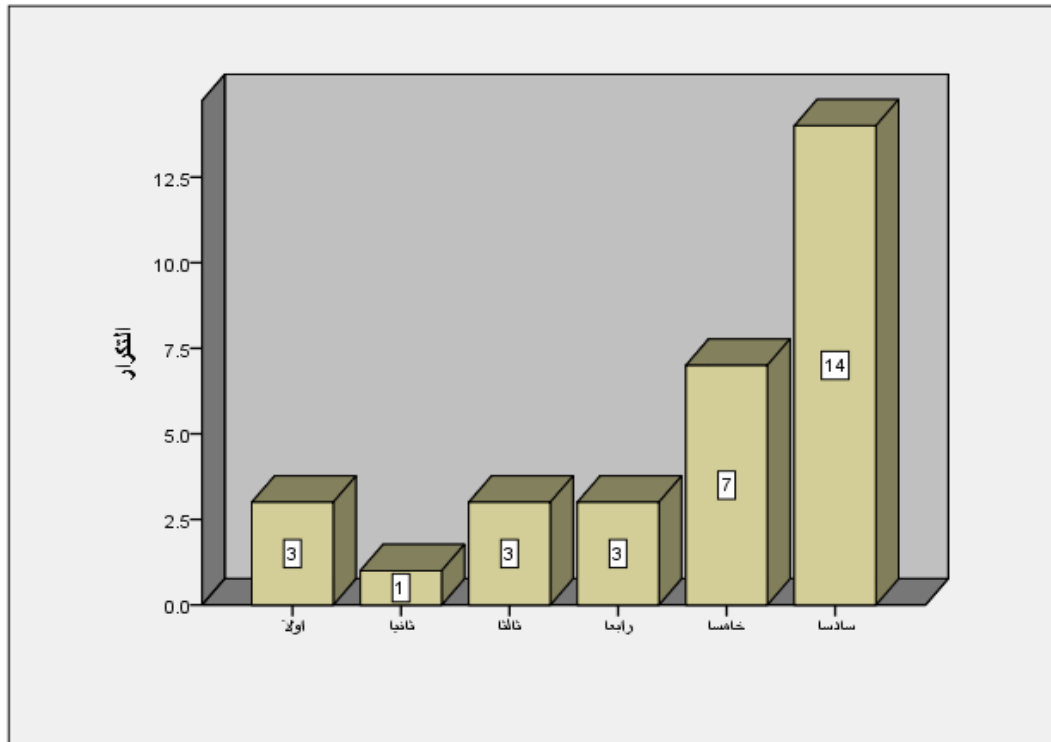


شكل رقم (29.3) يوضح مهارة إتخاذ القرار

جدول رقم (34.3) مهارة الحدس والبديهة

الحدس والبديهة	التكرار	النسبة المئوية
أولاً	3	9.4%
ثانياً	1	3.1%
ثالثاً	3	9.4%
رابعاً	3	9.4%
خامساً	7	21.9%
سادساً	14	43.8%
قيم مفقودة	1	3.1%
المجموع	32	100.0%

من الملاحظ من الجدول (34.3) أعلاه أن مهارة الحدس والبديهة تأخذ الترتيب السادس في الأهمية بإجماع 14 فرداً بنسبة 43.8 %

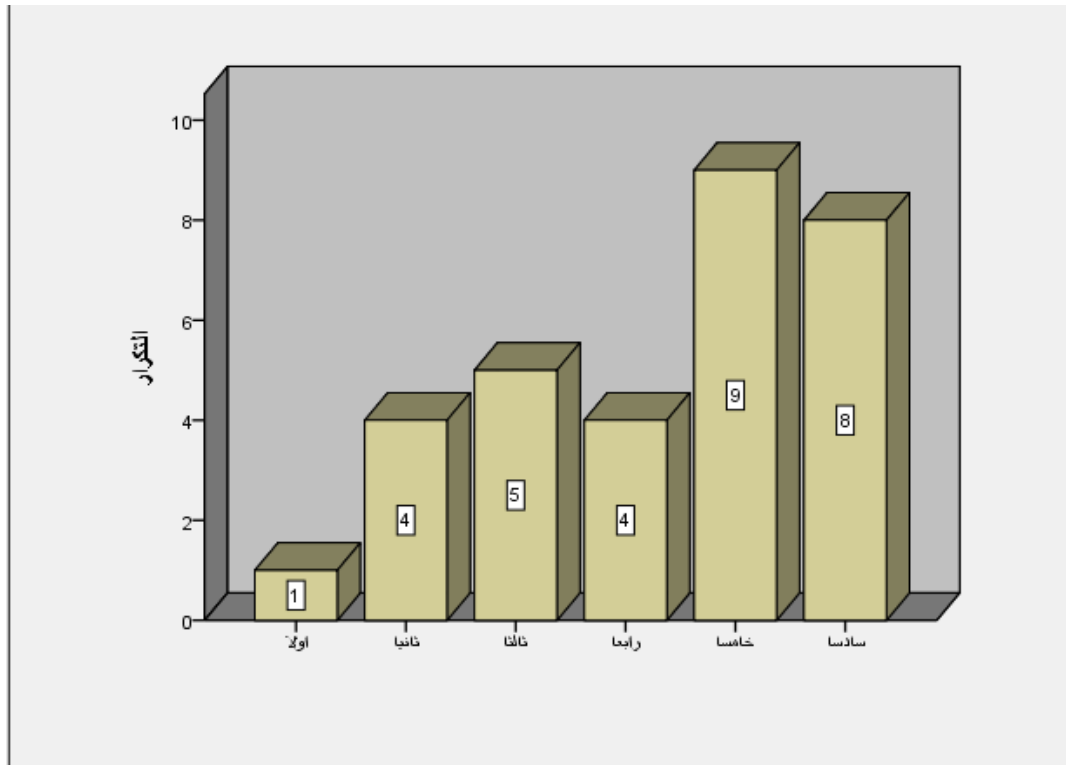


شكل رقم (30.3) يوضح مهارة الحدس والبديهة

جدول رقم (35.3) مهارة التحفيز

التحفيز	التكرار	النسبة المئوية
أولاً	1	3.1%
ثانياً	4	12.5%
ثالثاً	5	15.6%
رابعاً	4	12.5%
خامساً	9	28.1%
سادساً	8	25.0%
قيم مفقودة	1	3.1%
المجموع	32	100.0%

من الملاحظ من الجدول (35.3) أعلاه أن التحفيز تأخذ الترتيب الخامس في الأهمية بإجماع 9 فرداً بنسبة 28.1 %

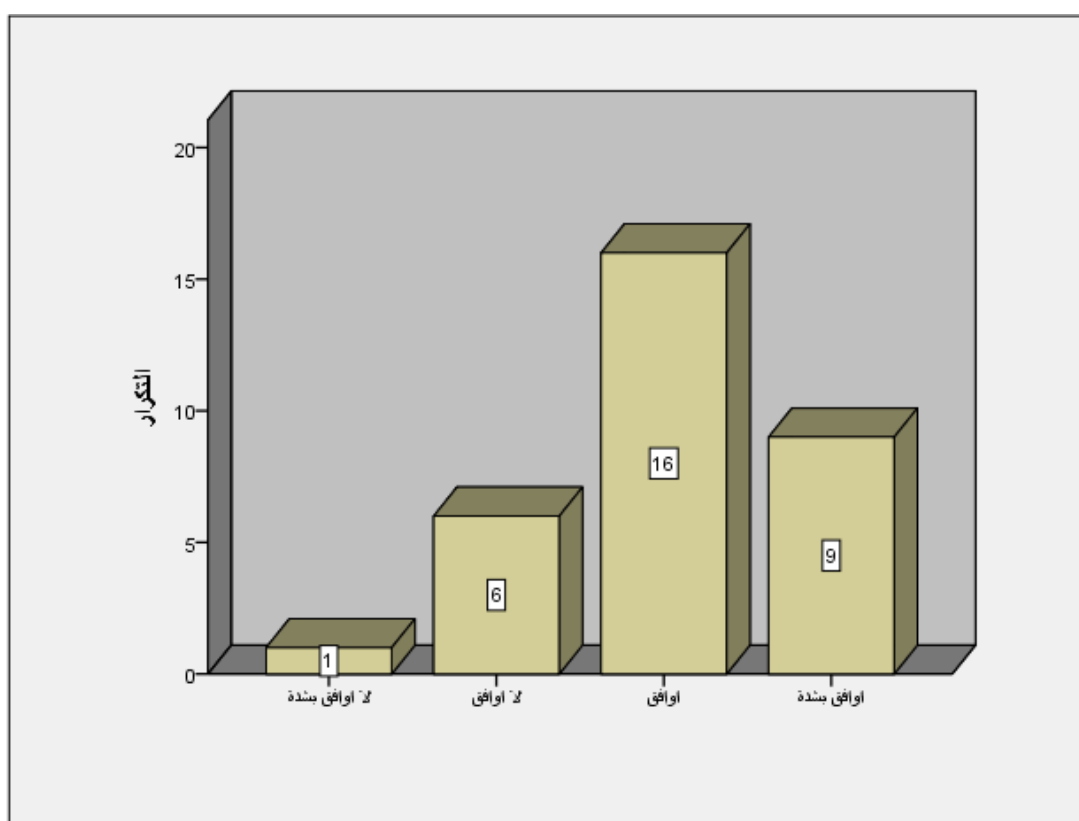


شكل رقم (31.3) يوضح مهارة التحفيز

جدول رقم (36.3) يوضح مهارة عقد إجتماعات دورية للفريق

النسبة المئوية	التكرار	عقد اجتماعات دورية للفريق
3.1%	1	لا أوافق بشدة
18.8%	6	لا أوافق
55.0%	16	أوافق
28.1%	9	أوافق بشدة
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (36.3) أعلاه أن معظم أفراد العينة موافقين على عبارة أن للقائد دور رئيسي في عقد إجتماعات دورية للفريق، حيث بلغ عدد الموافقين 16 فرداً بنسبة 50 % و 9 موافقين بشدة بنسبة 28.1 % من العدد الكلي 32 فرداً .

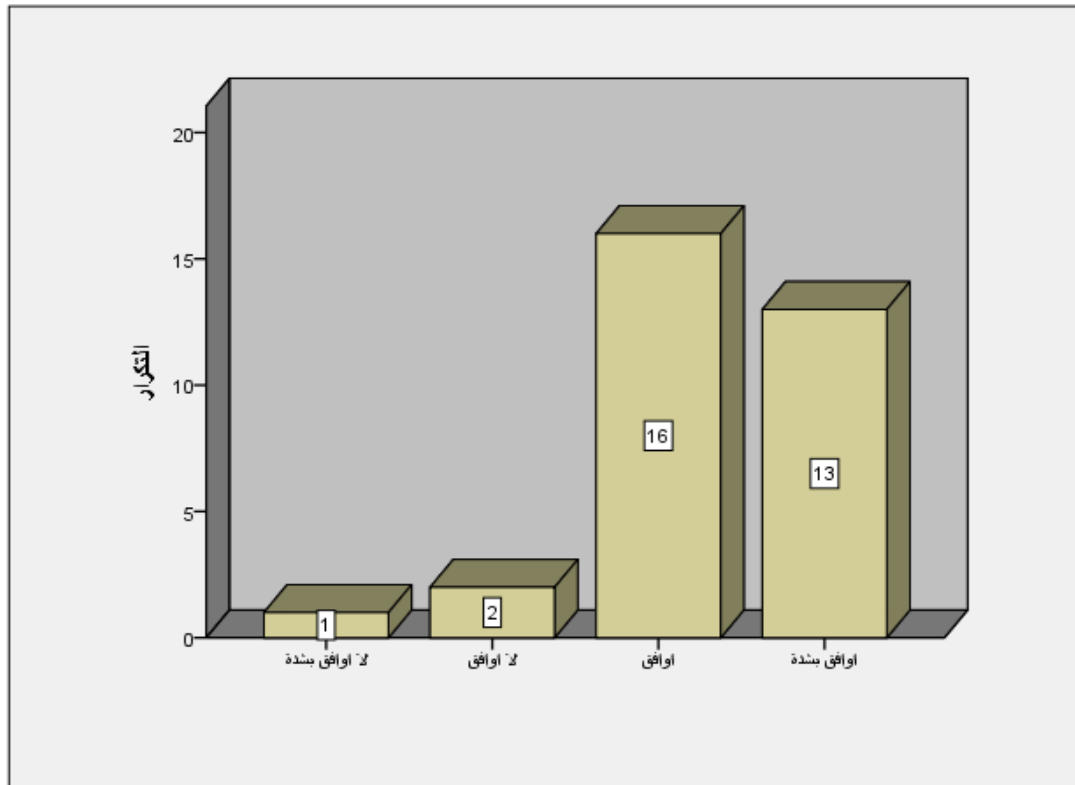


شكل رقم (32.3) يوضح عقد اجتماعات دورية للفريق

جدول رقم (37.3) تشجيع اعضاء الفريق على الابداع في العمل من جانب القيادة

تشجيع اعضاء الفريق على الابداع في العمل من جانب القيادة	التكرار	النسبة المئوية
لا أوافق بشدة	1	3.1%
لا أوافق	2	6.3%
أوافق	16	50.0%
أوافق بشدة	13	40.6%
المجموع	32	100.0%

من الملاحظ من الجدول (37.3) أعلاه أن معظم أفراد العينة موافقين على عبارة أن للقائد دور في تشجيع أعضاء الفريق على الإبداع في العمل من جانب القيادة، حيث بلغ عدد الموافقين 16 فردا بنسبة 50 % و 13 موافقين بشدة بنسبة 40.6 % من العدد الكلي 32 فرداً .

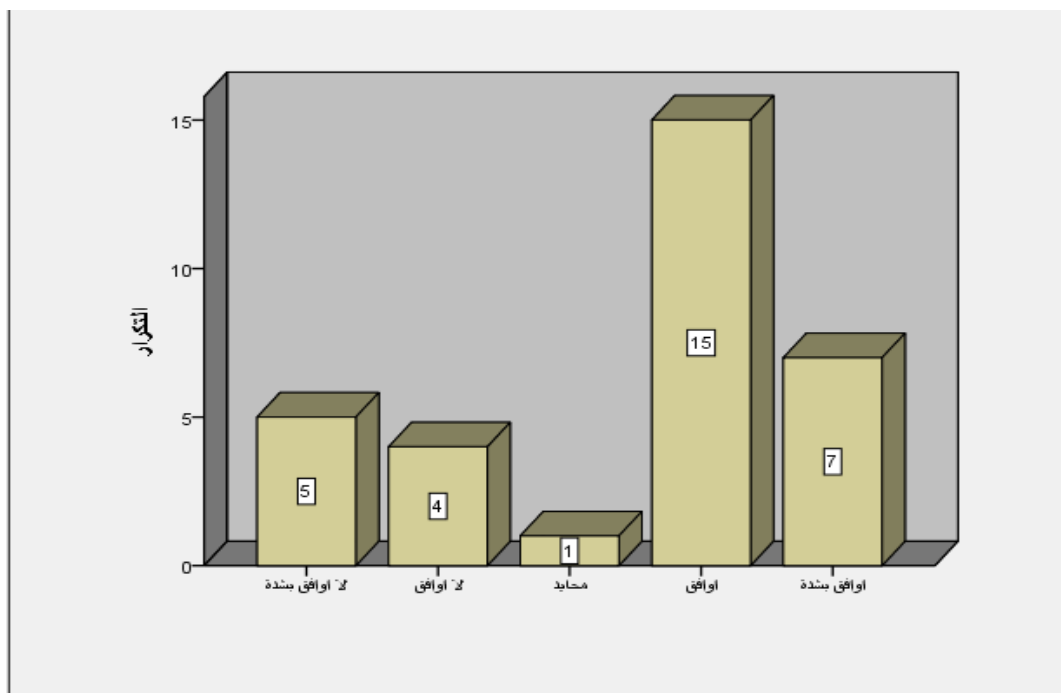


شكل رقم (33.3) يوضح تشجيع اعضاء الفريق على الابداع في العمل من جانب القيادة

جدول رقم (38.3) تنفيذ جلسات العصف الذهني لتنمية التفكير داخل الفريق

تنفيذ جلسات العصف الذهني لتنمية التفكير داخل الفريق	التكرار	النسبة المئوية
لا أوافق بشدة	5	15.6%
لا أوافق	4	12.5%
محايد	1	3.1%
أوافق	15	46.9%
أوافق بشدة	7	21.9%
المجموع	32	100.0%

من الملاحظ من الجدول (38.3) أعلاه أن معظم أفراد العينة موافقين على عبارة أن للقائد دور في تنفيذ جلسات العصف الذهني لتنمية التفكير داخل الفريق أعلاه حيث بلغ عدد الموافقين 15 فردا بنسبة 46.9 % و 7 موافقين بشدة بنسبة 21.9 % من العدد الكلي 32 فرداً.

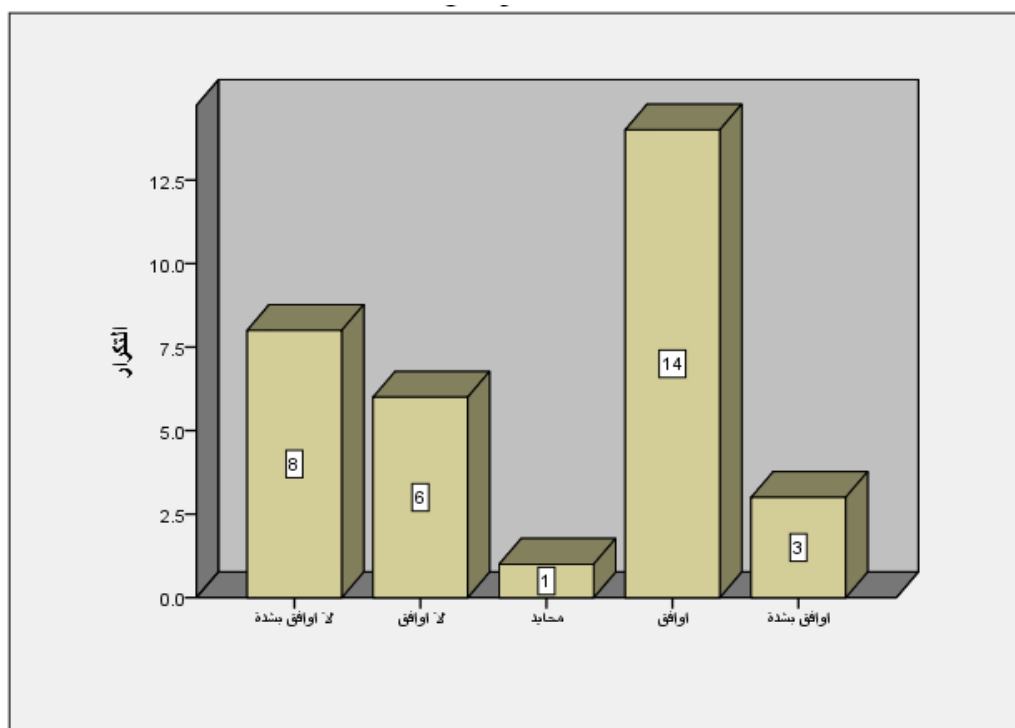


شكل رقم (34.3) يوضح تنفيذ جلسات العصف الذهني لتنمية التفكير داخل الفريق

جدول رقم (39.3) اجراء اختبارات متكررة للتعرف على الروح المعنوية السائدة بالفريق

النسبة المئوية	التكرار	اجراء اختبارات متكررة للتعرف على الروح المعنوية السائدة بالفريق
25.0%	8	لا أوافق بشدة
18.8%	6	لا أوافق
3.1%	1	محايد
43.8%	14	أوافق
9.4%	3	أوافق بشدة
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (39.3) أعلاه أن معظم أفراد العينة موافقين على أن للقائد دور في اجراء إختبارات متكررة للتعرف على الروح المعنوية السائدة بالفريق حيث بلغ عدد الموافقين 14 فردا بنسبة 43.8 % و 3 موافقين بشدة بنسبة 9.4 % من العدد الكلي 32 فرداً .

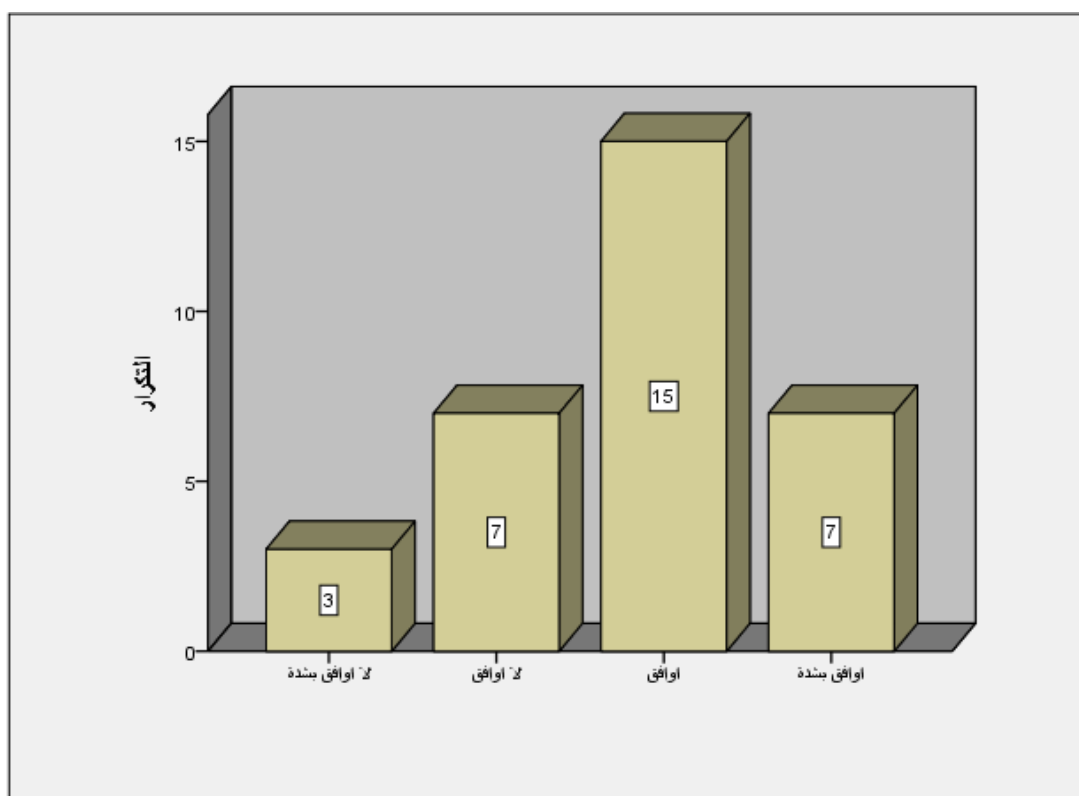


شكل رقم (35.3) يوضح اجراء اختبارات متكررة للتعرف على الروح المعنوية السائدة بالفريق

جدول رقم (40.3) خلق برامج دورية بالشركة لرفع الروح المعنوية داخل فريق العمل

النسبة المئوية	التكرار	خلق برامج دورية بالشركة لرفع الروح المعنوية داخل فريق العمل
9.4%	3	لا أوافق بشدة
21.9%	7	لا أوافق
46.9%	15	أوافق
21.9%	7	أوافق بشدة
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (40.3) أعلاه أن معظم أفراد العينة موافقين على أن للقائد دور في خلق برامج دورية بالشركة لرفع الروح المعنوية داخل فريق العمل حيث بلغ عدد الموافقين 14 فرداً بنسبة 43.8 % و 3 موافقين بشدة بنسبة 9.4 % من العدد الكلي 32 فرداً .

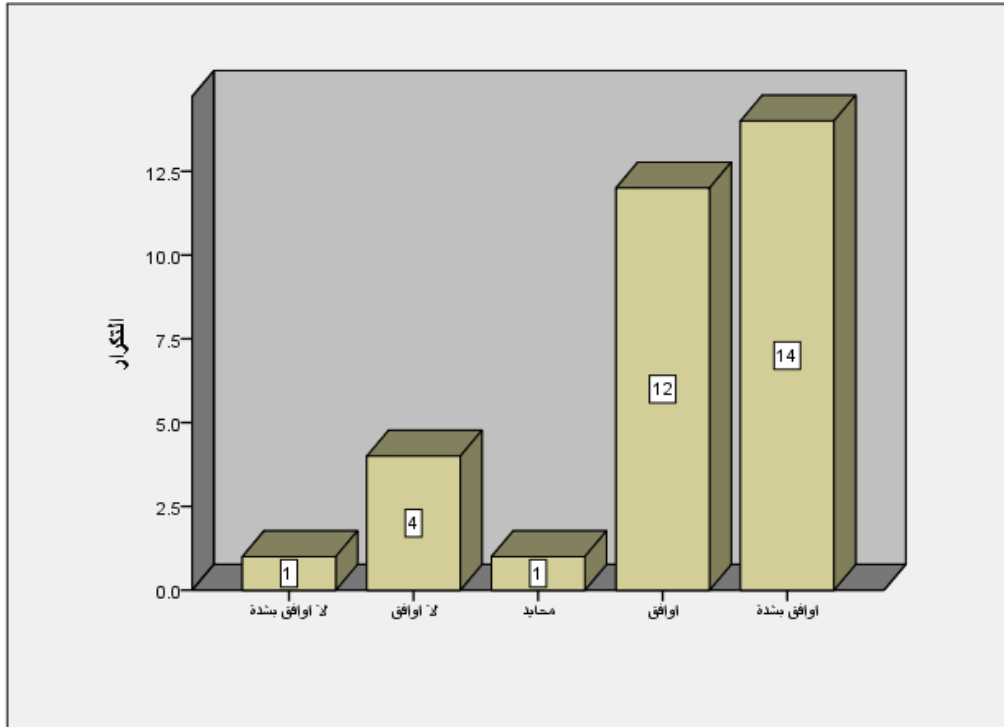


شكل رقم (36.3) يوضح خلق برامج دورية بالشركة لرفع الروح المعنوية داخل فريق العمل

جدول رقم (41.3) تسوية الصراعات الناشئة داخل الفريق بسبب تضارب المسؤوليات

النسبة المئوية	التكرار	تسوية الصراعات الناشئة داخل الفريق بسبب تضارب المسؤوليات
3.1%	1	لا أوافق بشدة
12.5%	4	لا أوافق
3.1%	1	محايد
37.5%	12	أوافق
43.8%	14	أوافق بشدة
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (41.3) أعلاه أن معظم أفراد العينة موافقين على أن للقائد دور في تسوية الصراعات الناشئة داخل الفريق بسبب تضارب المسؤوليات حيث بلغ عدد الموافقين 12 فردا بنسبة 37.5 % و 14 موافقين بشدة بنسبة 43.8 % من العدد الكلي 32 فرداً .

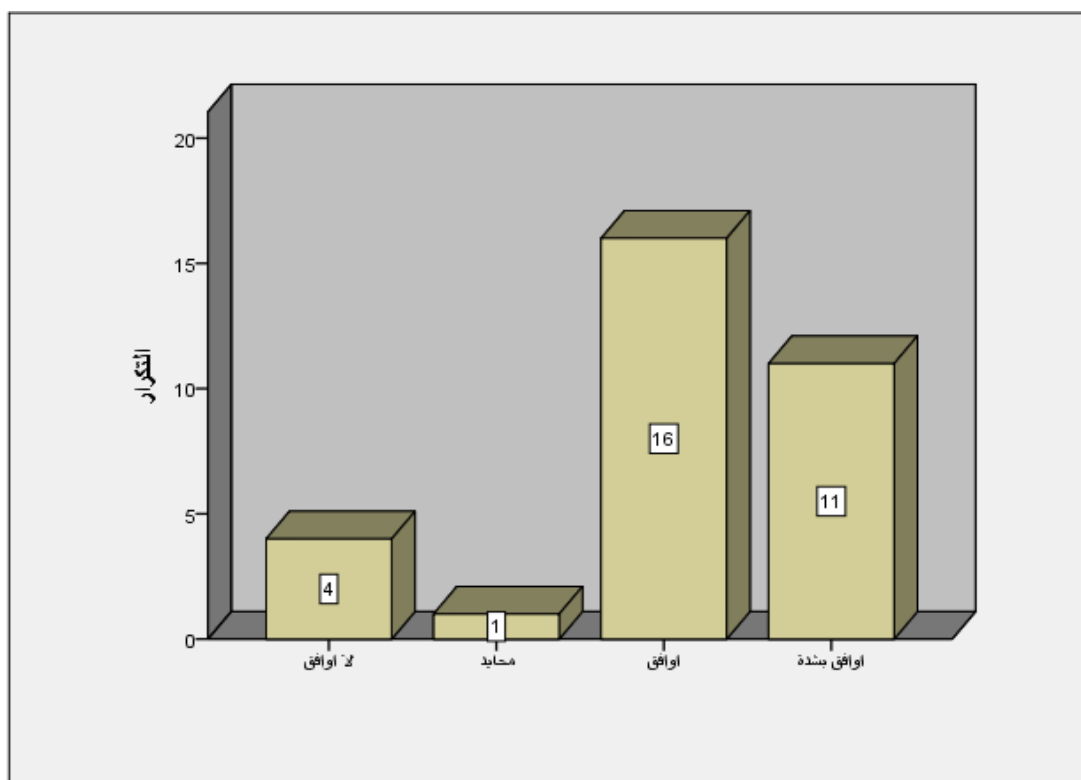


شكل رقم (37.3) يوضح تسوية الصراعات الناشئة داخل الفريق بسبب تضارب المسؤوليات

جدول رقم (42.3) حل وتسوية المشاكل الشخصية التي تنشأ داخل الفريق

النسبة المئوية	التكرار	حل وتسوية المشاكل الشخصية التي تنشأ داخل الفريق
12.5%	4	لا أوافق
3.1%	1	محايد
50.0%	16	أوافق
34.4%	11	أوافق بشدة
100.0%	32	المجموع

من الملاحظ من الجدول (42.3) أعلاه أن معظم أفراد العينة موافقين على أن للقائد دور في حل وتسوية المشاكل الشخصية التي تنشأ داخل الفريق أعلاه حيث بلغ عدد الموافقين 16 فردا بنسبة 50 % و 11 موافقين بشدة بنسبة 34.4 % من العدد الكلي 32 فرداً .



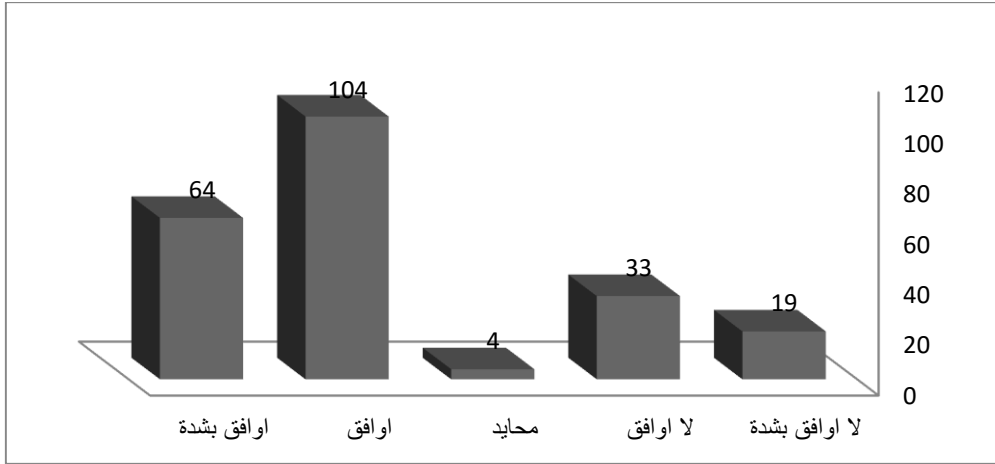
شكل رقم (38.3) يوضح حل وتسوية المشاكل الشخصية التي تنشأ داخل الفريق

ملخص المحور الثالث:

بما أن المحور الثالث يحتوي على 7 اسئلة وكل سؤال يجيب عليه 32 فرداً، فإن عدد الإجابات الكلية يساوي $(224 = 32 \times 7)$ (إجابة) تتوزع على خيارات الإجابة الخمسة (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، فكانت إجابات أفراد العينة عن اسئلة المحور الأول كما موضح بالجدول أدناه والشكل أدناه.

جدول رقم (43.3) التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة على اسئلة المحور الثالث

الرقم	الإجابة	العدد	النسبة المئوية
1	لا أوافق بشدة	19	8.5%
2	لا أوافق	33	14.7%
3	محايد	4	1.8%
4	أوافق	104	46.4%
5	أوافق بشدة	64	28.6%
6	المجموع	224	100%



شكل رقم (39.3) يوضح التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة على اسئلة المحور الثالث

من الملاحظ من الجدول والشكل أعلاه أن معظم إجابات العينة يوافقون على فقرات المحور حيث بلغ عددهم 104 فرداً بنسبة مئوية 46.4%، 64 فرداً بنسبة 28.6% يوافقون بشدة على عبارات المحور و 4 فرداً و بنسبة 1.8% محايدون و 33 لا يوافقون بنسبة 14.7% و 19 لا يوافقون بشدة بنسبة 8.5% .

جدول (44.3) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة الاحتمالية لمربع كاي
لفقرات المحور الثالث :

الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	التباين	الانحراف المعياري	قيمة مربع كاي	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
1	عقد اجتماعات دورية للفريق	3.81	1.319	1.148	14.750	3	.002
2	تشجيع اعضاء الفريق على الابداع في العمل من جانب القيادة	4.19	.931	.965	21.750	3	.000
3	تنفيذ جلسات العصف الذهني لتنمية التفكير داخل الفريق	3.47	1.934	1.391	17.375	4	.002
4	اجراء اختبارات متكررة للتعرف على الروح المعنوية السائدة بالفريق	2.94	2.060	1.435	15.813	4	.003
5	خلق برامج دورية بالشركة لرفع الروح المعنوية داخل فريق العمل	3.50	1.742	1.320	9.500	3	.023
6	تسوية الصراعات الناشئة داخل الفريق بسبب تضارب المسؤوليات	4.06	1.286	1.134	23.938	4	.000
7	حل وتسوية المشاكل الشخصية التي تنشأ داخل الفريق	4.06	.899	.948	17.250	3	.001

يلاحظ من الجدول أعلاه أن جميع القيم الاحتمالية (الدلالة الاحصائية) أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذا يعني أن هناك فروق ذات دلالة احصائية أي توجد دلالة احصائية في توزيع استجابات أفراد العينة على خيارات الإجابة المختلفة (أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، لا أوافق ، لا أوافق بشدة) أي أن إجابات أفراد العينة تتحيز لخيار دون غيره ، كما نلاحظ أن الوسط الحسابي اكبر من 3 مما يدل على أن إجابات أفراد العينة تتحيز لخيارات الموافقة (موافق بشدة ، موافق) مما يثبت صحة الفرضية القائلة (للقيادة دور رئيسي في تشجيع فريق العمل على الابداع وتسوية الصراعات والتخطيط داخل الشركة).

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

1.4 النتائج :

يستنتج من هذا البحث أن القيادة الإدارية تعتبر الركيزة الأساسية في توجيه العمليات الإدارية في الشركات، فبالقيادة تستطيع هذه الشركات أن تحقق التميز والنجاح، وهذا لن يتأتى إلا من خلال إعطاءها الأولويات خاصة بمدى إهتمامها بفرق العمل من حيث المحافظة عليه وتدريبه وهذا لا يتحقق إلا من خلال الدور الذي تقوم به القيادة ببيت روح التعاون بين أعضاء الفريق وتوجيه جهودهم من أجل تحقيق الأهداف والسمو بالشركة.

فالقيادة تعد ضرورة حتمية في جميع الشركات، فنرى سر نجاح الشركات يرجع إلى نجاح قادتها ومدى تأثيرهم على مرؤوسيهم ودفعهم إلى تقديم أقصى طاقاتهم وتوحيد جهودهم واستمالتهم بحكمة حتى يقبلون على أعمالهم برغبة واقتناع ورضى.

ومن خلال البحث والدراسة تم التوصل للنتائج التالية:

- تضمنت العينة المستهدفة (المبحوثين) طيف واسع من المؤهلات العلمية والتخصصات واکدوا الخبرة العالية في مجال العمل.
- 43% من القادة في شركات التشييد محل البحث يقومون بتفويض السلطة للموظفين ولا يحتكرونها، بينما نجد نسبة 31.3% منهم لا يقومون بتفويض السلطة ويحتكرونها.
- يشارك القادة العاملون في اتخاذهم للقرارات المرتبطة بعملهم.
- هنالك ثقة ومرونة في التعامل بين الرؤساء وبين العاملين في الشركات محل البحث بنسبة 50%.
- 53.1% من القادة لا يقبلون الفشل ويقومون بمعاقبة العاملين على أداءهم .
- ليس هنالك تفكك للروابط الإنسانية، وهنالك تشجيع من القادة للموظفين في الشركات محل البحث على التعاون والعمل الجماعي.
- يؤكد عدد كبير بأن كل من المؤهل التعليمي والخبرة يساعد المدير على استخدام المهارات الفعالة في التأثير على فريق العمل داخل الشركة.

- يتم التعامل بشكل اجتماعي مع الفريق وأنهم محل ثقة لنشر روح الجماعة بينهم وتبادل الآراء.
- يوزع القادة في الشركات محل البحث المهام على جميع أعضاء الفريق، كما يوضح ويعلل القائد في حالة رفضة فكرة لأحد أعضاء الفريق سبب الرفض.
- القيادات بشركات التشييد محل البحث أكدوا بنسبة تزيد عن 50% بأن القادة يقومون بدفع وتشجيع الفريق إلى أن يبادروا إلى مهام لها علاقة بوظائفهم.
- معظم العاملين في شركات التشييد أجمعوا على أن مهارة الإتصال هي من أهم وأول المهارات التي لا بد أن يتصف بها القائد مع فريقه ثم مهارة التفويض والقدرة على حل المشكلات ، إتخاذ القرار ، التحفيز ، ثم الحدس والبدية.
- أكد معظم العاملين بشركات التشييد مدى أهمية قيام القائد بالآتي:
- عقد إجتماعات دورية للفريق، وتشجيع أعضاء الفريق على الإبداع في العمل.
- تسوية الصراعات الناشئة داخل الفريق بسبب تضارب المسؤوليات، وحل المشاكل الشخصية التي تنشأ داخل الفريق.
- تنفيذ جلسات عصف ذهني لتنمية المهارات داخل الفريق، وإجراء إختبارات متكررة داخل الفريق للتعرف على الروح المعنوية السائدة داخل الفريق، مع أهمية خلق برامج بالشركة لرفع الروح المعنوية للعاملين.

2.4 التوصيات:

1. ضرورة إكساب القادة مهارات وفنون القيادة الحديثة في إدارة الشركات لضمان بناء فريق عمل فعال وناجح.
2. تعزيز مهارات فريق العمل وذلك من خلال توفير برامج تدريبية متخصصة وإلزام فريق العمل بالتدرب عليها وتطبيقها في مجال العمل .
3. التركيز على ضرورة تفعيل دور القادة بالشركات لإعتبارها الأداء الفعالة في تحريك وتوجيه جهود العاملين نحو أداء مميز.
4. ضرورة اهتمام القادة بالشركات بفرق العمل وذلك من حيث إشراكهم في عملية إتخاذ القرار وإعطائهم حرية الرأي والعمل على تشجيعهم ورفع روحهم المعنوية لمزيد من الأبداع .
5. ضرورة التركيز على الإهتمام بالعمل الجماعي وعدم تشجيع العمل الفردي .
6. يجب على الشركات الإهتمام بتوفير كافة الموارد والمناخ اللازم لإجراء دورات تدريبية مستمرة لصقل قدرات ورفع مهارات كلاً من القادة وفرق العمل وذلك لمواكبة التكنولوجيا والتطور .

3.4 التوصيات المستقبلية :

- إجراء مزيد من الدراسات (دراسة حالة) فيما يتعلق بالقيادة وتأثيرها على بناء فرق العمل.

4.4 المصادر والمراجع :

أولاً: الكتب العربية :

1. هنري أنطون سميث (2013)، تعريب علاء أحمد عمور، تكنولوجيا إدارة المشاريع الهندسية والمقاولات، دار زهران.
2. بشير العلاق، القيادة الإدارية (2010)، عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
3. كنعان، نواف (1995)، القيادة الإدارية، عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
4. حبيش، فوزي (1991)، الإدارة العامة والتنظيم الإداري: دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان.
5. احمد بن عبد المحسن العساف (2011م)، مهارات القيادة وصفات القائد، ديوان مطبوعات السعودية.
6. هاني عبد الرحمن صالح الطويل (1999) ، الإدارة مفاهيم وآفاق: دار وائل للنشر والتوزيع، عمان .
7. الهواري، سيد (1900)، القادة صناع التغيير، دار قرطبة للنشر والتوزيع .
8. حسين، عبدالكريم (2004)، بناء فرق العمل وإدارتها .

ثانياً: الكتب الإنجليزية:

1. Likert. Rensis (1961)-New Patterns of Management New York.
2. principle of management 9 edition.

ثالثاً: الرسائل العلمية :

1. الشيخ، سامي الشيخ سعيد (2014) ،الدور الاستراتيجي للقيادة الإدارية الناجحة في تطوير مهارات مديري الإدارة العليا-رساله دكتوراه-جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
2. كيرد عمار (2015)، تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية-دراسة حالة مؤسسة نولغاز مديرية التوزيع بالأغواط-الجزائر.

3. د. وفيق حلمي الأغا (2003)، دور القيادات الإدارية في التطوير والتنمية الإدارية-المؤتمر السنوي/العام الرابع في الإدارة-دمشق.
4. عبد الملك، طلال (2004)، الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
5. محمد، بوهز و رفيق، مرزوقي (2009) ، القيادة الإدارية وعلاقتها بالإبداع الإداري. ورقة بحثية مقدمة إلي الملتقى الدولي. صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية ، جامعة بوزياف – الجمهورية الجزائرية .
6. علاقي، مدني عبد القادر (1985)، الإدارة-دراسة تحليلية للوظائف والقرارات الإدارية: الطبعة الثالثة، جدة، المملكة العربية السعودية.
7. حاوي، أيمن عسكر (2008)، رسالة ماجستير، بناء فريق العمل وعلاقته بالمشاركة في صنع القرار-جامعة أم القرى- المملكة العربية السعودية.

رابعاً: الشبكة العنكبوتية:

1. <https://hrdiscussion.com/hr109716.html>
2. http://www.moqatel.com/openshare/Behoth/Askria6/Kedah/sec10.doc_cvt.htm.
3. www.dawahmemo.com .
4. <https://aeomasr.files.wordpress.com/2014/10/d8>