

دور القيادة في تحسين أداء فرق العمل في المشاريع

اسم الطالب / صالح بن غريب جعوني

مشروع نهائي- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف/

د/ عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

تاريخ التقديم ٢٠٢٥/٠٧/٣١ م – الفصل الدراسي الثالث

جدول المحتويات

١	المقدمة
٢	مشكلة البحث
٣	أهمية البحث
٣	الأهمية النظرية
٣	الأهمية التطبيقية
٤	أسئلة البحث
٤	أهداف البحث
٤	فرضيات البحث
٤	نموذج البحث
٦	نطاق التطبيق المقترح
٦	نبذة عن شركة أرامكو السعودية
٦	الإدارة المختارة
٦	أسباب اختيار إدارة المشاريع
٧	منهجية البحث
٧	تصميم البحث
٧	طرق جمع البيانات
٧	اختيار العينة
٧	تحليل البيانات
٨	الاعتبارات الأخلاقية
٨	ملاءمة المنهجية
٩	هيكل المشروع
١٠	المراجع

فهرس الأشكال

شكل (١): العلاقة بين متغيرات الدراسة.....٥



المقدمة

تُعد القيادة من الركائز الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على نجاح المؤسسات، حيث تلعب دورًا حيويًا في توجيه الأداء الفردي والجماعي داخل فرق العمل. فالقيادة ليست مجرد دور إداري تقليدي يقتصر على التوجيه والإشراف، بل هي عملية استراتيجية تهدف إلى تحفيز الأفراد لتحقيق رؤية المؤسسة المشتركة وتعزيز الإنتاجية والكفاءة (الكريمي والحلواني، ٢٠٢٣). ومع تطور مفاهيم القيادة ونظرياتها عبر الزمن، أصبح من الواضح أن القيادة تؤثر بشكل مباشر على ديناميكيات فرق العمل، حيث ركزت الدراسات على تحليل الأنماط القيادية المختلفة وتأثيرها على تحقيق الأهداف المؤسسية (عبد الحسين وهاشم، ٢٠٢٢).

تأتي أهمية دراسة القيادة بشكل خاص في سياق المشاريع التي تتسم بالتعقيد والتحديات المتزايدة. تُعتبر فرق العمل العنصر الأساسي في نجاح المشاريع، وعندما يتم توجيه هذه الفرق بشكل فعال من خلال قادة يتمتعون بالكفاءة والمهارات القيادية، يمكن تحقيق أداء متميز. أظهرت دراسة النعيمات وأبو زيد (٢٠٢١) أن القيادة التحويلية تُعد من أكثر الأنماط القيادية تأثيرًا في تحسين أداء فرق العمل، إذ تركز على التحفيز الإلهامي والتمكين الذي يعزز قدرة الفرق على مواجهة التحديات بكفاءة. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات معرفية تتطلب استكشافًا أعمق لفهم التأثيرات الدقيقة لأنماط القيادة المختلفة على ديناميكيات فرق العمل (السلمي وحداد، ٢٠٢٤).

تبرز القيادة التحويلية كأحد المحاور الرئيسية التي يمكن أن تُحدث تغييرًا إيجابيًا في أداء فرق العمل، خاصة في أوقات الأزمات. فقد بينت دراسة السلمي وحداد (٢٠٢٤) أن القيادة التحويلية تسهم في تعزيز قدرة الفرق على الاستجابة بفعالية للتحديات غير المتوقعة، من خلال التركيز على عناصر مثل التمكين والتحفيز الفكري. علاوة على ذلك، أشارت دراسة الحديدي (٢٠٢٠) إلى أن القيادة الفعالة تُعد عنصرًا استراتيجيًا في إدارة المشاريع، حيث تُمكن القادة من تصميم استراتيجيات متكاملة تجمع بين الأهداف المؤسسية واحتياجات الفرق العاملة، مما يعزز المرونة التنظيمية والابتكار.

تمتد تأثيرات القيادة إلى البيئات الرقمية والافتراضية، التي أصبحت جزءًا لا يتجزأ من بيئة العمل الحديثة. في هذا السياق، أشارت دراسة أيت طالب (٢٠٢٢) إلى أن التحول الرقمي فرض على القادة تطوير مهارات جديدة تلائم إدارة الفرق الافتراضية، حيث برزت تحديات مثل بناء الثقة بين أعضاء الفريق، وإدارة التنوع الثقافي، وتعزيز قنوات الاتصال الافتراضي. كما أظهرت دراسة آل سعود (٢٠١٨) أن نجاح قيادة الفرق الافتراضية يعتمد بشكل كبير على قدرة القادة على التعامل مع التحديات التي تفرضها هذه البيئات، مثل صعوبات التواصل وضعف التفاعل الاجتماعي.

إضافة إلى ذلك، تناولت الدراسات الأبعاد الإنسانية للقيادة، مثل القيادة الروحية التي تركز على تحقيق التوازن بين الأهداف المؤسسية واحتياجات الأفراد. بينت دراسة أحمد وآخرون (٢٠٢٤) أن القيادة الروحية تساهم في تعزيز الأداء الاستراتيجي للمؤسسات من خلال التركيز على القيم الإنسانية، مثل الإيثار والرؤية المشتركة. وأشارت الدراسة إلى أن هذه القيم تعزز الالتزام التنظيمي، مما يساعد الفرق العاملة على تحقيق رؤى مشتركة بشكل فعال.

ومن جهة أخرى، أوضحت دراسة عبد الحسين وهاشم (٢٠٢٢) أن القيادة الاستراتيجية تُعد أداة فعّالة لتمكين القادة من تكييف المؤسسات مع البيئة الداخلية والخارجية. وأبرزت الدراسة الدور الحاسم للقيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء التنظيمي من خلال التركيز على الكفاءة والفاعلية، مما يجعلها ضرورية لتحقيق التميز المؤسسي. كما أظهرت دراسة الغامدي (٢٠١٥) أن القادة الذين يمتلكون مهارات تخطيط وإدارة فرق العمل يساهمون بشكل كبير في تحسين الأداء الجماعي داخل المؤسسات التعليمية، مما يعكس أهمية إعداد القادة عبر برامج تدريبية فعّالة.

لا تقتصر أهمية القيادة على الإدارة المباشرة للفرق، بل تمتد لتشمل إدارة المشاريع الابتكارية. فقد أشارت دراسة عابدي وزنادي (٢٠١٧) إلى أن القيادة الفعّالة تلعب دورًا كبيرًا في تحقيق التميز في مشاريع الابتكار، من خلال تعزيز ديناميكيات التعاون بين القائد وأعضاء الفريق. بالإضافة إلى ذلك، أكدت دراسة قاسم وأبو النصر (٢٠٠٥) على أهمية بناء فرق العمل وإدارتها بشكل فعال لتحقيق التميز التنظيمي.

في ضوء هذه الدراسات، يتضح أن القيادة لا تُعد مجرد أداة لتحقيق الأهداف المؤسسية، بل هي أيضًا وسيلة لتعزيز الالتزام والمشاركة بين أعضاء الفريق. تسعى هذه الدراسة إلى تحليل دور القيادة في تحسين أداء فرق العمل، مع التركيز على الأنماط القيادية المختلفة وأسسها النظرية، بهدف سد الفجوات المعرفية والإسهام في تطوير فهم شامل لهذا المجال الحيوي.

مشكلة البحث

على الرغم من التطور الكبير الذي شهدته مفاهيم القيادة ونظرياتها، إلا أن هناك فجوات معرفية ملحوظة تتعلق بفهم الأثر الدقيق لأنماط القيادة المختلفة على ديناميكيات فرق العمل، خاصة في سياق المشاريع التي تتسم بالبيئات الديناميكية والتحديات المتزايدة. تُظهر الممارسات الحالية أن العديد من القادة يواجهون صعوبات في تحقيق التوازن بين متطلبات القيادة الفعّالة واحتياجات فرق العمل، سواء في البيئات التقليدية أو الافتراضية. وفي ظل التحول الرقمي الذي أضاف تحديات جديدة تشمل إدارة الفرق عن بُعد وبناء الثقة في البيئات الافتراضية، يتبادر التساؤل حول كيفية تأثير الأنماط القيادية

المختلفة، مثل القيادة التحويلية والاستراتيجية والروحية، على تحسين أداء فرق العمل في سياقات المشاريع التقليدية والافتراضية؟

أهمية البحث

الأهمية النظرية

- إثراء المعرفة العلمية المتعلقة بمجال القيادة وأثرها على فرق العمل من خلال دراسة وتحليل الأنماط القيادية المختلفة مثل القيادة التحويلية، الاستراتيجية، والروحية .
- سد الفجوات المعرفية المتعلقة بكيفية تأثير الأنماط القيادية المتنوعة على ديناميكيات فرق العمل في سياقات متعددة، سواء في المشاريع التقليدية أو الافتراضية .
- تعزيز الإطار النظري لفهم دور القيادة في التعامل مع تحديات البيئات التنظيمية الديناميكية، بما في ذلك التحول الرقمي وإدارة الفرق عن بعد .
- تقديم فهم متعمق لتأثير القيادة على تحسين الأداء الجماعي من خلال ربط النظريات القيادية بالممارسات العملية وتحليل الدراسات السابقة .
- توسيع النقاش الأكاديمي حول القيادة كعامل استراتيجي يعزز من قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها التنظيمية، مما يساهم في بناء مرجع أكاديمي مهم للباحثين.

الأهمية التطبيقية

- تقديم توصيات عملية للقادة ومديري المشاريع لتحسين أداء فرق العمل باستخدام الأنماط القيادية المختلفة بما يتناسب مع طبيعة المشاريع وسياقاتها .
- إبراز أهمية تبني القيادة التحويلية التي تعتمد على التحفيز الإلهامي والتمكين لتحقيق نتائج إيجابية في بيئات المشاريع المتسمة بالتعقيد والتحديات .
- تسليط الضوء على أهمية تطوير مهارات القيادة الرقمية لمواجهة التحديات التي تواجه القادة في إدارة الفرق الافتراضية، مثل بناء الثقة وتعزيز التواصل وإدارة التنوع الثقافي .
- توفير حلول عملية تساعد المؤسسات على التكيف مع التحولات الرقمية وتحقيق الأداء المتميز في ظل المتغيرات الحديثة .
- دعم المؤسسات من خلال تقديم رؤى مبتكرة لتحسين استراتيجيات القيادة، مع التركيز على تطوير برامج تدريبية تعزز مهارات القيادة لدى القادة الحاليين والمستقبليين.

أسئلة البحث

- ١) ما دور القيادة في تحسين أداء فرق العمل في المشاريع؟
- ٢) ما الأنماط القيادية الأكثر تأثيراً على أداء فرق العمل؟
- ٣) كيف تساهم القيادة التحويلية في تعزيز ديناميكيات فرق العمل؟
- ٤) ما تأثير التحول الرقمي على أساليب القيادة وإدارة فرق العمل الافتراضية؟

أهداف البحث

- ↔ تحليل دور القيادة في تحسين أداء فرق العمل في المشاريع.
- ↔ استكشاف الأنماط القيادية الأكثر تأثيراً على ديناميكيات فرق العمل.
- ↔ دراسة تأثير القيادة التحويلية في تعزيز كفاءة وإنتاجية فرق العمل.
- ↔ تقييم دور التحول الرقمي في تغيير أساليب القيادة وإدارة فرق العمل الافتراضية.

فرضيات البحث

فرضية رئيسية: تفترض الدراسة أن القيادة الفعالة تُعد عاملاً رئيسياً في تحسين أداء فرق العمل في المشاريع.

فرضيات فرعية

١. هناك علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وأداء فرق العمل في المشاريع.
٢. تؤثر الأنماط القيادية المختلفة بشكل مباشر على ديناميكيات فرق العمل.
٣. التحول الرقمي يعزز من أساليب القيادة ويسهم في تحسين إدارة الفرق الافتراضية.
٤. القيادة الاستراتيجية تُساعد في تحقيق أداء متميز لفرق العمل داخل المشاريع.

نموذج البحث

تم بناء نموذج البحث في هذه الدراسة استناداً إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين القيادة وأداء فرق العمل، مع تسليط الضوء على دور التحول الرقمي كمتغير وسيط. يتمثل المتغير المستقل في القيادة بأنماطها المختلفة، مثل القيادة التحويلية والقيادة الاستراتيجية، حيث أشارت دراسة عبدالدليمي (٢٠٢٣) إلى تأثير القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة، مثل التأثير المثالي والدافعية الإلهامية والاعتبارات الفردية، على الأداء الوظيفي، وأكدت وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين. كما تناولت دراسة رشيد ومزهر (٢٠١٨) العلاقة بين القيادة التحويلية

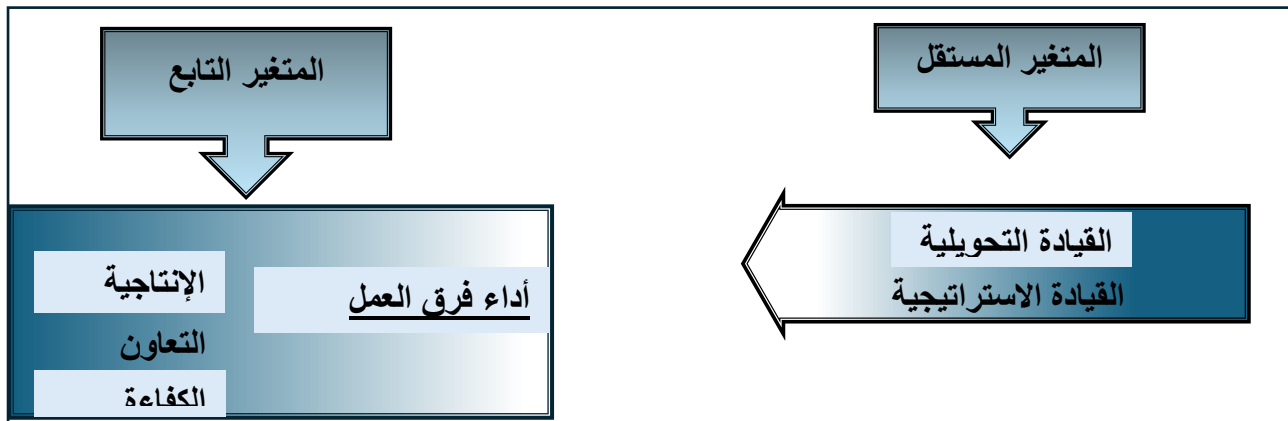
والكفاءة الذاتية، موضحة أن القيادات الجامعية التي تتبنى أساليب القيادة التحويلية يمكن أن تتبنى بمستويات عالية من الكفاءة الذاتية، مما يعزز أداء فرق العمل. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت دراسة زابي وبعيطيش (٢٠٢١) أهمية القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي من خلال الاستثمار في التحول الرقمي كعامل يعزز استراتيجيات القيادة.

يركز المتغير التابع في هذه الدراسة على أداء فرق العمل، والذي يشمل أبعادًا مثل الإنتاجية والكفاءة والتعاون. وقد دعمت دراسة عبدالدليمي (٢٠٢٣) هذا الجانب من خلال مناقشتها لأبعاد الأداء الوظيفي، مثل الدافعية والقدرات والإدراك، والتي يمكن تطبيقها على فرق العمل. كما أوضحت دراسة رشيد ومزهر (٢٠١٨) أن الأداء يعتمد بشكل كبير على تطوير الكفاءات الذاتية للعاملين، وهي أحد مخرجات القيادة الفعالة. هذه النتائج تعزز من أهمية القيادة كعامل رئيسي في تحسين الأداء الجماعي والتنظيمي.

يلعب التحول الرقمي دورًا وسيطًا في هذا النموذج، حيث أظهرت دراسة زابي وبعيطيش (٢٠٢١) أن التحول الرقمي يعزز العلاقة بين القيادة وأداء الفرق من خلال تحسين العمليات التنظيمية وتعزيز التواصل وتوفير أدوات وتقنيات رقمية تدعم القيادة وتزيد من فعاليتها. وأكدت الدراسة أن التحول الرقمي يساهم في تحقيق تكامل بين استراتيجيات القيادة ومتطلبات الأداء المؤسسي، مما يبرز أهميته في تحقيق نتائج إيجابية داخل بيئات العمل.

بناءً على ما سبق، يوضح نموذج البحث المقترح العلاقة بين القيادة وأداء فرق العمل ودور التحول الرقمي كمتغير وسيط. حيث تؤثر القيادة بأنماطها المختلفة بشكل مباشر على أداء فرق العمل من خلال تحسين الإنتاجية والكفاءة والتعاون، بينما يعزز التحول الرقمي هذا التأثير عبر تحسين أساليب القيادة وتوفير أدوات تكنولوجية تدعم تحقيق الأهداف.

يوضح الشكل التالي نموذج البحث المقترح الذي يعبر عن العلاقة بين المتغيرات المختلفة:



شكل (١): العلاقة بين متغيرات الدراسة

المصدر : من إعداد الباحث

نطاق التطبيق المقترح

نبذة عن شركة أرامكو السعودية

تُعد شركة أرامكو السعودية (شركة الزيت العربية السعودية) واحدة من أكبر شركات الطاقة المتكاملة في العالم، حيث تخصص في إنتاج النفط الخام، الغاز الطبيعي، والمنتجات البترولية المكررة. تأسست الشركة عام ١٩٣٣، ومنذ ذلك الحين أصبحت لاعبًا رئيسيًا في سوق الطاقة العالمي. يقع مقرها الرئيسي في مدينة الظهران بالمملكة العربية السعودية، وتُعد الشركة محركًا رئيسيًا للاقتصاد الوطني، كما أنها تلعب دورًا محوريًا في تحقيق رؤية السعودية ٢٠٣٠ من خلال تبني استراتيجيات التحول الرقمي والاستدامة. تتميز أرامكو ببيئة عمل متنوعة وديناميكية تضم موظفين من خلفيات ثقافية وعلمية متعددة، مما يجعلها نموذجًا مثاليًا لدراسة القيادة وأداء فرق العمل.

الإدارة المختارة

تم اختيار إدارة المشاريع في شركة أرامكو السعودية كنطاق لتطبيق هذه الدراسة. تُشرف هذه الإدارة على تنفيذ المشاريع الضخمة التي تشمل التنقيب، التكرير، مشاريع الطاقة المتجددة، والبنية التحتية. تُعد هذه البيئة مناسبة لدراسة العلاقة بين القيادة وأداء فرق العمل بسبب طبيعة عملها الديناميكية التي تتطلب مستويات عالية من التنسيق والتعاون.

أسباب اختيار إدارة المشاريع

- تشرف الإدارة على مشاريع ضخمة ومعقدة تتطلب قيادة فعالة لضمان تحقيق الأهداف ضمن الإطار الزمني والميزانية المحددة.
- تتكون فرق العمل في الإدارة من كوادرات متعددة التخصصات والخلفيات الثقافية، مما يبرز أهمية القيادة في تحقيق التعاون والإبداع.
- تعتمد الإدارة بشكل كبير على تقنيات التحول الرقمي في تخطيط وتنفيذ المشاريع، مما يجعلها بيئة غنية لدراسة العلاقة بين القيادة وأداء الفرق.
- تعد الإدارة عنصرًا محوريًا في نجاح الشركة، حيث أن أدائها يؤثر بشكل مباشر على تحقيق أهداف أرامكو الاستراتيجية.

اختيار شركة أرامكو وإدارة المشاريع على وجه التحديد يعكس أهمية القيادة في بيئة عمل معقدة وملينة بالتحديات. كما أن نتائج الدراسة ستوفر رؤى قيمة حول كيفية تحسين أداء فرق العمل، مما يساهم في تعزيز الكفاءة والإنتاجية داخل واحدة من أكثر الإدارات تأثيرًا في الشركة.

منهجية البحث

تصميم البحث

سيتم استخدام تصميم البحث الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين القيادة وأداء فرق العمل في إدارة المشاريع بشركة أرامكو السعودية. هذا التصميم مناسب لأنه يهدف إلى تقديم فهم شامل للظاهرة المدروسة من خلال وصف وتحليل تأثير القيادة التحويلية على أداء الفرق. كما يتيح هذا النوع من البحث تحليل تأثير التحول الرقمي كمتغير وسيط في هذه العلاقة.

طرق جمع البيانات

ستستخدم الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات. سيتم تصميم استبيان بعناية ليشمل عدة أقسام تغطي المتغيرات التالية:

- أساليب القيادة: لقياس مستوى القيادة التحويلية والقيادة الاستراتيجية في إدارة المشاريع.
 - أداء فرق العمل: لتقييم إنتاجية الفرق ومستوى التعاون بينهم.
 - التحول الرقمي: لمعرفة مدى تأثير التقنيات الرقمية على أداء الفرق وطريقة القيادة.
- سيوزع الاستبيان على عينة من موظفي إدارة المشاريع في أرامكو السعودية، وسيتم تصميم الأسئلة بطريقة مغلقة (اختيار من متعدد) لسهولة تحليل النتائج.

اختيار العينة

ستتمثل العينة المستهدفة في عدد محدد من موظفي إدارة المشاريع داخل أرامكو السعودية. سيتم اختيار العينة باستخدام الطريقة العشوائية البسيطة لضمان التمثيل العادل لجميع فئات الموظفين داخل الإدارة، بما يشمل:

- القادة والمشرفين.
 - أعضاء فرق العمل من مختلف المستويات الوظيفية.
- سيتم تحديد حجم العينة بناءً على عدد الموظفين في الإدارة لضمان جمع بيانات كافية لتحليلها بشكل موثوق.

تحليل البيانات

بعد جمع البيانات من الاستبيانات، سيتم إجراء تحليلها باستخدام برامج التحليل الإحصائي، مثل برنامج SPSS، لضمان دقة النتائج وموثوقيتها. سيشمل التحليل مرحلتين رئيسيتين: المرحلة الأولى هي التحليل الوصفي، الذي يهدف إلى تقديم نظرة عامة عن خصائص العينة المشاركة في الدراسة، مثل

التوزيع الديموغرافي ومعدلات الاستجابة، مما يساعد على فهم طبيعة البيانات بشكل عام. أما المرحلة الثانية فهي التحليل الاستنتاجي، الذي سيركز على دراسة العلاقة بين المتغيرات الرئيسية في الدراسة، مثل تأثير القيادة على أداء فرق العمل ودور التحول الرقمي كمتغير وسيط. سيتم استخدام أساليب إحصائية متقدمة، مثل تحليل الانحدار وتحليل التباين، لفهم طبيعة هذه العلاقات بشكل أكثر عمقًا واستخلاص استنتاجات واضحة تدعم أهداف البحث.

الاعتبارات الأخلاقية

سيتم الالتزام بجميع الاعتبارات الأخلاقية أثناء تنفيذ هذا البحث لضمان احترام حقوق المشاركين والحفاظ على نزاهة العملية البحثية. في البداية، سيتم الحصول على موافقة مسبقة وصريحة من جميع المشاركين، حيث سيتم شرح أهداف البحث لهم بشكل واضح، بالإضافة إلى توضيح كيفية استخدام البيانات التي سيتم جمعها. سيتم التأكيد على أن مشاركتهم اختيارية بالكامل، وأن لهم الحق في الانسحاب من الدراسة في أي وقت دون أي تبعات.

سيتم التعامل مع بيانات المشاركين بسرية تامة، مع ضمان عدم الكشف عن هويتهم أو أي معلومات شخصية تخصهم. سيتم تخزين البيانات بطريقة آمنة تُحافظ على خصوصية المشاركين، ولن يتم استخدامها إلا لأغراض البحث الأكاديمي. علاوةً على ذلك، لن تُشارك البيانات مع أي طرف خارجي أو تُستخدم لأي أغراض تجارية، مما يضمن الالتزام الكامل بمعايير الأخلاقيات البحثية.

ملاءمة المنهجية

تم اختيار هذه المنهجية بعناية لأنها تتماشى مع أهداف البحث ومشكلته، حيث تسعى الدراسة إلى تحليل العلاقة بين القيادة وأداء فرق العمل، مع التركيز على دور التحول الرقمي كمتغير وسيط. يعد تصميم البحث الوصفي التحليلي مناسبًا تمامًا لأنه يمكن الباحث من وصف الظاهرة المدروسة بدقة، وتحليل العلاقات بين المتغيرات بشكل كمي ومنهجي.

استخدام الاستبيانات كأداة لجمع البيانات يعزز دقة النتائج، حيث تتيح هذه الأداة قياس المتغيرات بشكل كمي ومنظم من خلال تصميم أسئلة محددة تغطي جميع جوانب الدراسة. هذه الطريقة تُمكن من جمع بيانات موحدة من عينة واسعة، مما يسهل المقارنة والتحليل الإحصائي، ويضمن استخلاص استنتاجات واضحة وقائمة على بيانات موثوقة.

بالتالي، فإن هذه المنهجية ليست فقط مناسبة لأهداف البحث، ولكنها أيضًا تضمن تقديم نتائج ذات قيمة عملية يمكن تطبيقها لتحسين القيادة وأداء فرق العمل في بيئات عمل مشابهة.

هيكل المشروع

يتكون هذا المشروع البحثي من مجموعة من الفصول والأقسام التي تتناول موضوع البحث بشكل متسلسل ومنهجي لتحقيق أهداف الدراسة. وفيما يلي هيكل المشروع المقترح:

الفصل الأول: المقدمة

- مشكلة الدراسة: عرض المشكلة البحثية التي يتم تناولها وأهميتها.
- أهداف الدراسة: توضيح الأهداف الرئيسية والفرعية التي يسعى البحث إلى تحقيقها.
- أهمية الدراسة: شرح القيمة العلمية والعملية للبحث.
- حدود الدراسة: تحديد الحدود الزمنية، المكانية، والموضوعية.
- مصطلحات الدراسة: تعريف المصطلحات الرئيسية التي ستستخدم في البحث.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

- الإطار النظري :
 - استعراض نظريات القيادة وأداء فرق العمل.
 - دور التحول الرقمي كعنصر مؤثر في بيئة العمل.
- الدراسات السابقة :
 - تحليل الدراسات المشابهة للموضوع.
 - تحديد الفجوة البحثية التي يهدف البحث إلى معالجتها.

الفصل الثالث: منهجية البحث

- تصميم البحث: وصف التصميم المستخدم (وصفي تحليلي).
- أداة جمع البيانات: شرح تصميم الاستبيان ومكوناته.
- اختيار العينة: توضيح كيفية اختيار العينة وحجمها.
- طرق تحليل البيانات: عرض الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات.
- الاعتبارات الأخلاقية: شرح كيفية احترام أخلاقيات البحث.

الفصل الرابع: النتائج وتحليل البيانات

- عرض البيانات التي تم جمعها من الاستبيانات بشكل وصفي.
- تحليل العلاقات بين المتغيرات باستخدام الأدوات الإحصائية.
- تفسير النتائج وربطها بأهداف الدراسة.

الفصل الخامس: المناقشة والتوصيات

- مناقشة النتائج: مقارنة النتائج مع الدراسات السابقة وتفسيرها ضمن السياق النظري.
- التوصيات: تقديم اقتراحات لتحسين القيادة وأداء فرق العمل بناءً على النتائج.
- مقترحات للدراسات المستقبلية: تحديد المجالات التي يمكن أن تستفيد من مزيد من البحث.

المراجع والملاحق

- المراجع: قائمة بجميع المصادر التي تم الاستناد إليها في البحث.
- الملاحق: تضم الاستبيانات، الرسوم البيانية، أو أي مواد إضافية ذات صلة بالبحث.

المراجع

- أحمد، غيداء كمال، إسماعيل، جبرائيل أحمد، ونوري، عب دالرزاق كمال. (٢٠٢٤). دور القيادة الروحية في تعزيز الأداء الاستراتيجي: دراسة تحليلية لآراء عينة من مديري المصارف الخاصة في مدينة أربيل. *زانكو - الإنسانيات*، ٢٨ (٤)، ١٤٩ - ١٧٩.
- آل سعود، عبد العزيز بن عبد الرحمن بن عبد العزيز. (٢٠١٨). العوامل المؤثرة في نجاح وفعالية قيادة فرق العمل الافتراضية: دراسة تطبيقية على الغرفة التجارية الصناعية في المملكة العربية السعودية. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٤٩، ٢٠١ - ٢٦٢.
- أيت طالب، نورة. (٢٠٢٢). تحديات القيادة عبر الفضاءات الرقمية. *المجلة الجزائرية لبحوث الإعلام*.
- حافظ، عبد الحكيم رضوان سعيد، ومحمد، ثابت حمدي ثابت. (٢٠٢٤). دور القيادة المتواضعة في تعزيز الأداء المتميز للعاملين: اختبار الدور الوسيط تمكين الموارد البشرية بالتطبيق على جامعة أسبوط. *مجلة كلية التربية*، ٢١ (١٢٣)، ١٠٢٦ - ١١٠٥.

الحديدي، روان محمد. (٢٠٢٠). مفاهيم إدارة المشاريع وأهدافها. *المجلة العربية للنشر العلمي*، ٢٥، ٥٧٦ - ٥٩٧.

رشيد، صالح عبدالرضا، ومزهر، زينب حميد. (٢٠١٨). دور القيادة التحويلية في تعزيز الكفاءة الذاتية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة القادسية. *مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية*، ١٠ (٢)، ٤٥٠ - ٤٨٣.

زابي، صالح، وبعيطيش، شعبان. (٢٠٢١). دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التحول الرقمي: دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة. *مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة*، ٦ (١)، ١٤٤ - ١٦٤.

الزعنون، محمد منصور رمضان. (٢٠١٩). مهارات القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بمستوى الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على بلديات محافظة شمال غزة. *مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث*، ٤ (٢)، ٧٥ - ١١٨.

السلمي، أبرار عايض عوض عواض، وحداد، محمد عبد الكريم أحمد بخاري. (٢٠٢٤). دور القيادة التحويلية في تعزيز فاعلية إدارة الأزمات: دراسة ميدانية على الموظفين في وزارة الصحة بمحافظة جدة. *المجلة العربية للنشر العلمي*، ٧٣، ١٦٣ - ١٩٨.

عابدي، محمد السعيد، وزنادي، زينة. (٢٠١٧). إدارة مشاريع الابتكار: حالة مشروع تطوير نتائج البحوث في الجزائر. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، ١٨ (١)، ٣٥ - ٥٤.

عبد الحسين، مقدم جاسم، وهاشم، عقيل قاسم. (٢٠٢٢). دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء المنظمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من ضباط مديرية قسم تحقيق الأدلة الجنائية / بابل. *مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية*، ١٤ (٤)، ١٤٠ - ١٦٢.

عبدالديمي، عدنان رشيد عواد. (٢٠٢٣). تأثير القيادة التحويلية في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء القيادات الأكاديمية في جامعة تكريت. *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية*، ١٩ (٦٣)، ٤٢٦ - ٤٤٤.

الغامدي، علي بن محمد زهيد. (٢٠١٥). ممارسة مديري مدارس التعليم العام لمهارات قيادة فرق العمل المدرسية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ١٦ (٤)، ٤٤١ - ٤٧٨.

قاسم، محمد رفعت، وأبو النصر، مدحت محمد محمود. (٢٠٠٥). بناء ونمو وإدارة فريق العمل. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، ١٩ (١)، ٣٨٩ - ٣٩٩.

الكريمي، نور ضياء عبد الرزاق، والحلواني، نسرین. (٢٠٢٣). النظريات المفسرة لسلوكيات القيادة الإدارية. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، ١٥ (٤)، ٢٥٤ - ٢٧٣.

النعيمات، حنين محمد صالح، و أبو زيد، محمد خير سليم. (٢٠٢١). أثر القيادة التحويلية وجودة فريق العمل في أداء فريق العمل: دراسة تطبيقية على مشاريع تكنولوجيا المعلومات في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.

