

تأثير القيادة التحويلية على فرق العمل
بالتطبيق على شركة باركر ولبور في المملكة العربية السعودية في الدمام
"دراسة حالة"

ياسمين أحمد آل عمران

2021204642

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٠٢٤- الفصل الدراسي الثاني

المحتويات

٢	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٣	١. المقدمة:
٥	٢. مشكلة الدراسة
٥	٢,١. فجوات على المستوى النظري
٦	٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٦	٣. أهمية الدراسة
٧	٣,١. على المستوى النظري:
٧	3.2. على المستوى التطبيقي:
٧	4. أسئلة الدراسة
٧	5. أهداف الدراسة
٨	6. فرضيات الدراسة
٨	7. نموذج الدراسة
٩	8. منهجية الدراسة
٩	9. الدراسة الميدانية
١٠	١٠. مخطط المشروع
١١	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١٢	١,١. المقدمة:
١٢	١,٢. المتغير المستقل
١٢	١,٣. المتغير التابع
١٢	١,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
١٢	١,٥. الخاتمة
١٣	قائمة المراجع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١. المقدمة:

بيئة الأعمال اليوم تشهد تغييرات متسارعة وتحديات متزايدة بفعل العديد من العوامل، من أبرزها التطورات التكنولوجية السريعة والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المتلاحقة (العتيبي وآخرون، ٢٠٢٢). هذه البيئة المتغيرة تفرض على المنظمات ضرورة التكيف والمرونة لضمان بقائها واستمرارها (حمدان والعجلوني، ٢٠٢١). وفي ظل هذا السياق، أصبح من الضروري على المنظمات أن تكون قادرة على التنبؤ بالتغيرات المستقبلية وتطوير استراتيجيات فعالة للتعامل معها (محمود وآخرون، ٢٠٢٣). كما أن امتلاك المعرفة والمهارات اللازمة لاستغلال الفرص المتاحة في البيئة المتغيرة أصبح ميزة تنافسية هامة للمنظمات (الشنطي وآخرون، ٢٠٢٢).

تُعد فرق العمل أحد أهم الموضوعات التي حظيت باهتمام كبير في الأدبيات الإدارية والتنظيمية، نظرًا لدورها الحيوي في تحقيق الأهداف التنظيمية. فقد عرّف العديد من الباحثين فريق العمل بأنه "مجموعة من الأفراد تجمعهم أهداف مشتركة، ويعملون بتنسيق وتعاون فيما بينهم لإنجاز مهام محددة" (الطراونة وآخرون، ٢٠١٨). وبحسب الخطيب (٢٠٢٠)، فإن فرق العمل تُمثل "مجموعة من الأفراد ذوي المهارات والخبرات المختلفة، يعملون معًا لتحقيق أهداف محددة بفعالية وكفاءة". كما أشار الجراح (٢٠٢١) إلى أن فرق العمل تُعد "أداة فعالة في تحسين الأداء التنظيمي، من خلال تعزيز التعاون والتنسيق بين أعضائها، وزيادة الإبداع والابتكار، وتحسين جودة القرارات المتخذة". وفي هذا السياق، أكد المشهداني (٢٠١٩) على أن "فرق العمل تُسهم في تعزيز الإنتاجية والفعالية التنظيمية، من خلال تقاسم المعرفة والخبرات بين أعضائها، واتخاذ القرارات الرشيدة". وفي دراسة أجراها الشمري وآخرون (٢٠٢٠)، تبين أن "فرق العمل تُسهم في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، من خلال تطوير المنتجات والخدمات، وتحسين الجودة، وتخفيض التكاليف". كما أشار الحراشنة (٢٠٢١) إلى أن "فرق العمل تُساعد في زيادة مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وتعزيز الالتزام التنظيمي، وتحسين مستويات الرضا الوظيفي".

تشير دراسة الشمري والعمرى (٢٠٢٢) إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على فعالية فرق العمل في القطاع الحكومي. وقد لعب التمكين النفسي دوراً وسيطاً في هذه العلاقة. فالقادة التحويليون الذين يُمكنون رؤوسهم نفسياً ويحفزونهم على التفكير الإبداعي، ينعكس ذلك إيجابياً على فعالية الفرق في تحقيق أهدافها (Alshammari & Alomari, 2022).

كما توصلت دراسة الشريف وآخرين (٢٠٢١) إلى وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي وأداء فرق العمل في شركات المقاولات بقطاع غزة. فالقادة التحويليون الذين يُلهمون ويحفزون رؤوسهم ويضعون رؤية مشتركة، يُسهمون في زيادة التزام الأفراد بالمنظمة وتحسين أداء فرق العمل (Alsharif et al., 2021).

وفي سياق آخر، أظهرت دراسة العزام وآخرين (٢٠٢٠) وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية في تعزيز فعالية فرق العمل في شركة الاتصالات الأردنية. فالقادة التحويليون الذين يُلهمون ويُمكنون رؤوسهم، ينعكس ذلك على زيادة فعالية فرق العمل في تحقيق أهدافها (Alazzam et al., 2020).

وفي ظل الدراسات السابقة تبين وجود فجوات، حيث ان هناك حاجة إلى المزيد من البحوث التي تبحث في تأثير القيادة التحويلية على فعالية فرق العمل في القطاع العام. معظم الأبحاث السابقة ركزت على القطاع الخاص فقط (Alazzam et al., 2020; Alsharif et al., 2021). ومع ذلك، فإن القطاع العام له خصائصه المميزة والتي قد تؤثر على العلاقة بين القيادة التحويلية وفعالية الفريق.

وهناك حاجة إلى المزيد من الفهم للدور الوسيط للتمكين النفسي في العلاقة بين القيادة التحويلية وفعالية الفريق. بعض الدراسات السابقة قد بحثت هذا الدور الوسيط (Alshammari & Alomari, 2022)، لكن المزيد من البحوث مطلوبة لتعزيز هذه النتائج.

وهناك حاجة إلى المزيد من البحوث متعددة القطاعات والتي تركز على الدور الوسيط للتمكين النفسي في العلاقة بين القيادة التحويلية وفعالية فرق العمل في القطاعين العام والخاص. (Alshammari & Alomari, 2022)

يعد موضوع تأثير القيادة التحويلية على فعالية فرق العمل من المواضيع المهمة في الأدب الإداري، حيث أظهرت الدراسات السابقة أن القيادة التحويلية لها دور كبير في تعزيز فعالية الفرق وتحسين أدائها (Alazzam et al., 2020; Alsharif et al., 2021).

وهناك حاجة متزايدة لفهم هذه العلاقة بشكل أعمق، خاصة في القطاع العام. تشير الأبحاث إلى أن القطاع يواجه تحديات في تحقيق فعالية الفرق مقارنة بالقطاع الخاص. (Alshammari & Alomari, 2022) لذلك، فإن إجراء المزيد من الأبحاث في هذا المجال سيساهم في تقديم توصيات قيمة لمديري القطاع العام لتحسين فعالية فرق العمل من خلال ممارسات القيادة التحويلية.

كما أن البحث في الدور الوسيط للتمكين النفسي في العلاقة بين القيادة التحويلية وفعالية الفريق يعد موضوعاً مهماً، حيث إنه يساعد في فهم الآليات الكامنة وراء هذه العلاقة (Alshammari & Alomari, 2022). وبالتالي، فإن المزيد من الأبحاث في هذا المجال ستعزز المعرفة النظرية وتقدم رؤى عملية للمديرين لتحسين فعالية فرق العمل.

على الرغم من الاهتمام المتزايد بممارسات القيادة التحويلية، إلا أن هناك تحديات تواجه فعالية فرق العمل في القطاع العام. (Alshammari & Alomari, 2022) فقد أظهرت الدراسات أن مستويات فعالية الفرق في المؤسسات الحكومية أقل مقارنة بالقطاع الخاص. (Alazzam et al., 2020) هذا يشير إلى وجود فجوة بين ما تحققه ممارسات القيادة التحويلية وبين ما تم تحقيقه في فعالية الفرق.

بالإضافة إلى ذلك، هناك حاجة لفهم الآليات الكامنة وراء العلاقة بين القيادة التحويلية وفعالية الفرق. تشير الأبحاث إلى أن التمكين النفسي للأفراد قد يلعب دورًا وسيطًا في هذه العلاقة (Alsharif et al., 2021) ومع ذلك، لا تزال هناك حاجة لإجراء المزيد من الأبحاث لاختبار هذه العلاقة الوسيطة.

لذلك، تكمن مشكلة البحث الحالي في الحاجة إلى فهم أعمق لتأثير القيادة التحويلية على فعالية فرق العمل، مع التركيز على دور التمكين النفسي كمتغير وسيط. هذا من شأنه المساهمة في ردم الفجوة البحثية في هذا المجال.

٢. مشكلة الدراسة

في ظل بيئة الأعمال المتغيرة والتنافسية، باتت المنظمات بحاجة ماسة إلى قادة يمتلكون القدرة على تحفيز وتطوير فرق عملهم لتحقيق أداء متميز. وتُعتبر القيادة التحويلية أحد أنماط القيادة الحديثة التي تركز على إحداث تغييرات إيجابية في سلوك ودوافع وقدرات المرؤوسين.

في هذا السياق، تواجه شركة باركر ول بور في الدمام بالمملكة العربية السعودية تحديات في تحقيق فعالية فرق عملها، حيث تشير التقارير الداخلية إلى انخفاض مستويات الأداء والرضا الوظيفي لدى بعض الفرق. وقد يكون ذلك مرتبطًا بنمط القيادة السائد في الشركة.

على الرغم من أن القيادة التحويلية أثبتت فعاليتها في تعزيز أداء الفرق في العديد من السياقات التنظيمية، إلا أن هناك فجوة في فهم آليات هذه العلاقة في سياق شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. كما أن معظم الأبحاث السابقة ركزت على القطاع العام، مما يستدعي إجراء المزيد من الدراسات في القطاع الخاص.

بالإضافة إلى ذلك، قد يلعب التمكين النفسي للأفراد دورًا وسيطًا في تعزيز تأثير القيادة التحويلية على فعالية الفرق. ولكن هذا الدور الوسيط لم يُختبر بشكل كافٍ في السياق السعودي.

لذلك، يهدف هذا البحث إلى سد هذه الفجوات النظرية والتطبيقية من خلال فحص تأثير القيادة التحويلية على فعالية فرق العمل في شركة باركر ول بور بالدمام، مع التركيز على دور التمكين النفسي كمتغير وسيط في هذه العلاقة. وذلك بهدف تقديم توصيات عملية لتعزيز فعالية فرق العمل في الشركة.

٢.١. فجوات على المستوى النظري

- على الرغم من أن القيادة التحويلية أثبتت فعاليتها في تعزيز أداء الفرق في العديد من السياقات التنظيمية، إلا أن هناك فجوة في فهم آليات هذه العلاقة في سياق شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.
- معظم الأبحاث السابقة ركزت على القطاع العام، مما يستدعي إجراء المزيد من الدراسات في القطاع الخاص.

- قد يلعب التمكين النفسي للأفراد دورًا وسيطًا في تعزيز تأثير القيادة التحويلية على فعالية الفرق، ولكن هذا الدور الوسيط لم يُختبر بشكل كافٍ في السياق السعودي.

٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

- تواجه شركة باركر ول بور في الدمام بالمملكة العربية السعودية تحديات في تحقيق فعالية فرق عملها، حيث تشير التقارير الداخلية إلى انخفاض مستويات الأداء والرضا الوظيفي لدى بعض الفرق.
- قد يكون انخفاض أداء الفرق في شركة باركر ول بور مرتبطًا بنمط القيادة السائد في الشركة، مما يستدعي فحص تأثير القيادة التحويلية على فعالية فرق العمل في هذا السياق التنظيمي.

إذا من خلال هذه الدراسة سيتم الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

"ما هو تأثير القيادة التحويلية على فرق العمل في شركة باركر ول بور في المملكة العربية السعودية في الدمام؟"

٣. أهمية الدراسة

في ظل البيئة العمل المتغيرة والتنافسية، أصبحت المنظمات بحاجة ماسة إلى قادة قادرين على تحفيز وتطوير فرق عملهم لتحقيق أداء متميز. وتُعتبر القيادة التحويلية من أنماط القيادة الحديثة التي تركز على إحداث تغييرات إيجابية في سلوك ودوافع وقدرات المرؤوسين. في هذا السياق، تواجه شركة باركر ول بور في الدمام، المملكة العربية السعودية، تحديات في تحقيق فعالية فرق عملها، حيث تشير التقارير الداخلية إلى انخفاض مستويات الأداء والرضا الوظيفي لدى بعض الفرق. وقد يكون ذلك مرتبطًا بنمط القيادة السائد في الشركة.

على الرغم من أن القيادة التحويلية أثبتت فعاليتها في تعزيز أداء الفرق في العديد من السياقات التنظيمية، إلا أن هناك فجوة في فهم آليات هذه العلاقة في سياق شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. كما أن معظم الأبحاث السابقة ركزت على القطاع العام، مما يستدعي إجراء المزيد من الدراسات في القطاع الخاص. بالإضافة إلى ذلك، قد يلعب التمكين النفسي للأفراد دورًا وسيطًا في تعزيز تأثير القيادة التحويلية على فعالية الفرق. ولكن هذا الدور الوسيط لم يُختبر بشكل كافٍ في السياق السعودي.

لذلك، يهدف هذا البحث إلى سد هذه الفجوات النظرية والتطبيقية من خلال فحص تأثير القيادة التحويلية على فعالية فرق العمل في شركة باركر ول بور بالدمام، مع التركيز على دور التمكين النفسي كمتغير وسيط في هذه العلاقة. وذلك بهدف تقديم توصيات عملية لتعزيز فعالية فرق العمل في الشركة.

٣,١. على المستوى النظري:

- إثراء الأدبيات البحثية حول دور القيادة التحويلية في تحقيق فعالية فرق العمل، خاصة في سياق شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. حيث معظم الأبحاث السابقة ركزت على القطاع العام.
- اختبار الدور الوسيط للتمكين النفسي للأفراد في العلاقة بين القيادة التحويلية وفعالية فرق العمل، وهو دور لم يُختبر بشكل كاف في السياق السعودي.
- المساهمة في تطوير النظريات القائمة حول القيادة التحويلية وفعالية الفرق من خلال توفير فهم أعمق لآليات هذه العلاقة.

٣,٢. على المستوى التطبيقي:

- تقديم توصيات عملية لشركة باركر ول بور بالدمام لتعزيز فعالية فرق عملها من خلال استخدام القيادة التحويلية وتعزيز التمكين النفسي للأفراد.
- الاستفادة من نتائج هذه الدراسة من قبل شركات القطاع الخاص الأخرى في المملكة العربية السعودية لتحسين فعالية فرق عملها.
- مساعدة المديرين والقادة في شركات القطاع الخاص على فهم أهمية القيادة التحويلية وآليات تعزيز التمكين النفسي للموظفين لتحسين أداء الفرق.

٤. أسئلة الدراسة

أن الدراسة الحالية تهدف إلى الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

"ما هو تأثير القيادة التحويلية على فرق العمل في شركة باركر ول بور في المملكة العربية السعودية في الدمام؟"

وللإجابة على هذا السؤال الرئيسي فيجب الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

- __ ما هي الطرق التي تنتهجها القيادة التحويلية لإلهام الموظفين وجعلهم أكثر التزامًا بأهداف الشركة؟
- __ ما هي الممارسات التي تتبناها القيادة التحويلية لتحفيز الموظفين على التحدي الذاتي وحل المشكلات بطرق مبتكرة؟
- __ ما هي الطرق التي تتبعها القيادة التحويلية لجذب واستقطاب أفضل الكفاءات والمواهب للعمل في الشركة؟
- __ ما هي الممارسات التي تتبناها القيادة التحويلية لتفويض الصلاحيات وتحفيز الموظفين على المبادرة والاستقلالية في العمل؟

٥. أهداف الدراسة

أن الهدف الرئيسي من هذا السؤال هو تقييم تأثير القيادة التحويلية على فرق العمل في الشركة.

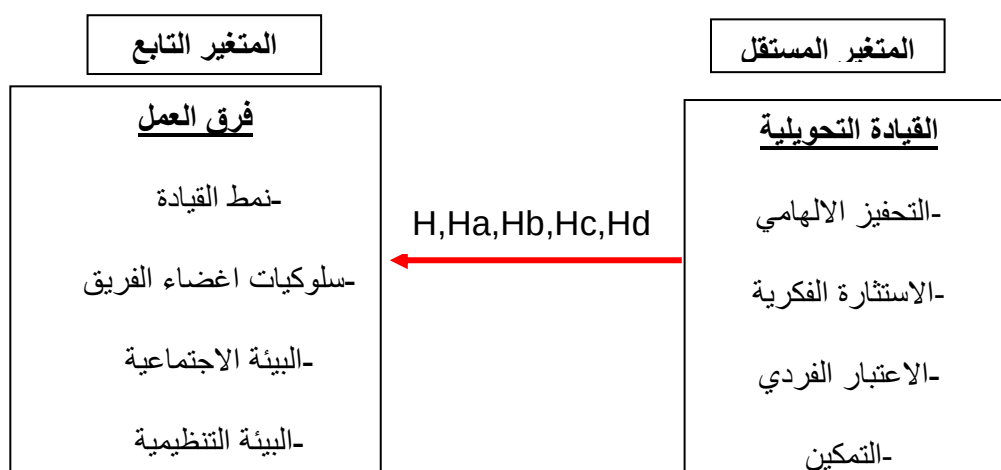
وتهدف أيضا إلى:

- تحديد الطرق التي تنتهجها القيادة التحويلية لتحفيز وإلهام موظفي الشركة.
- تحديد الممارسات التي تتبناها القيادة التحويلية في الشركة لتحفيز الموظفين على التحدي الذاتي والتفكير الإبداعي لحل المشكلات بطرق مبتكرة.
- تحديد الطرق والممارسات التي تتبعها القيادة التحويلية في الشركة لجذب واستقطاب أفضل الكفاءات والمواهب للعمل في الشركة.
- تحديد الممارسات التي تتبناها القيادة التحويلية في الشركة لتفويض الصلاحيات وتحفيز الموظفين على المبادرة والاستقلالية في العمل.

٦. فرضيات الدراسة

- H توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تأثير القيادة التحويلية على فرق العمل.
- Ha توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين التحفيز الإلهامي كأحد أبعاد القيادة التحويلية وفرق العمل.
- Hb توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين الاستثارة الفكرية كأحد أبعاد القيادة التحويلية وفرق العمل.
- Hc توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين الاعتبار الفردي كأحد أبعاد القيادة التحويلية وفرق العمل.
- Hd توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين التمكين كأحد أبعاد القيادة التحويلية وفرق العمل.

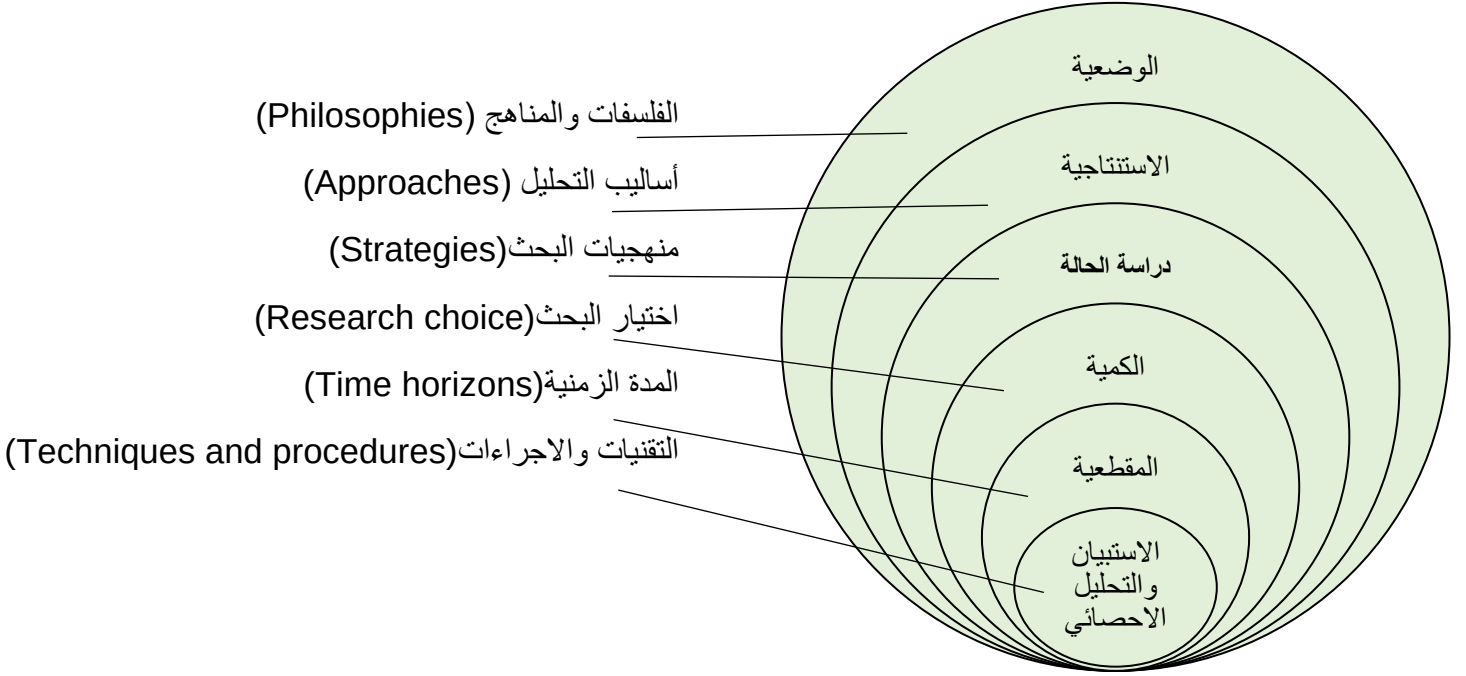
٧. نموذج الدراسة



شكل ١: النموذج المقترح
للبحث. المصدر: الباحث

٨. منهجية الدراسة

- فلسفة البحث: الوضعية.
- منهج البحث: الاستنتاجية.
- إستراتيجية البحث: دراسة حالة.
- اختيار البحث: الكمي.
- الأفق الزمنية: المقطعية.
- التقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.



الشكل ٢: منهجية البحث للمشروع المصدر: الطالب

الدراسة الميدانية

نظرة عامة على باركر ولبور

يساعد باركر ولبور شركات الطاقة على تحقيق أهداف الحفر، والإنتاج بكفاءة، وموثوقية، وأمان. يدعم فريقهم العالمي مشغلي النفط والغاز بخدمات الحفر البرية والبحرية المبتكرة؛ وأدوات الإيجار المتميزة وخدمات الآبار؛ والعمليات المتقدمة والدعم الإداري. تأسست باركر ولبور في عام ١٩٣٤، وتساعد العملاء على إدارة تكاليفهم والتخفيف من

مخاطرهم، لتحقيق أهدافهم التشغيلية بطريقة آمنة وفعالة. مع الخبرة في كل من المناطق ذات البيئة القاسية وحالات الحفر المعقدة، يمكنك الوثوق بباركر ولبور لإنجاز المهمة.

يساعد فريق خدمات الحفر في باركر ولبور العملاء على تحسين عملياتهم من خلال أسطول متنوع من منصات البارجة البرية والبحرية ومن خلال تشغيل الحفارات المملوكة للعملاء. يقدم الفريق باستمرار عمليات آمنة وفعالة وفعالة من حيث التكلفة، والتي تسترشد بنظام الإدارة المتكاملة المتوافق مع واجهة برمجة التطبيقات Q2 من باركر ولبور وأفضل ممارسات الانضباط التشغيلي التي تم تطويرها من خبرة تمتد لأكثر من ٨٠ عاما. وقد سمحت هذه الممارسات لباركر ولبور بأن يصبح شريكا موثوقا به لمنتجي الطاقة، مع الخبرة والمرونة للمساعدة في التغلب على تحديات الحفر الأكثر صرامة.

قدم فريق خدمات الإيجار في باركر ولبور أدوات تأجير متميزة وخدمات جيدة لصناعة الطاقة منذ عام ١٩٧٨. يدعم الفريق العالمي عمليات العملاء - أينما كانوا - من خلال مجموعة واسعة من المنتجات عالية الأداء والخدمات المتخصصة وتأجير المعدات. مع التركيز القائم على النتائج، بدعم من أعلى المعايير في الجودة والسلامة والإشراف البيئي، يوجد فريق خدمات تأجير باركر ولبور لتوفير: خدمات الجري الأنبوبي؛ وصيد الأسماك وإعادة الدخول؛ وخدمات ورشة الآلات؛ وتأجير معدات التحكم في قاع البئر والأنبوبي والضغط.

في باركر، تعكس معايير أخلاقيات الشركات والحوكمة التزامنا بالنزاهة والعمليات الآمنة والمربحة لصالح مساهمينا وعمالنا وموظفينا والمجتمعات التي نعمل فيها.

لدى باركر تاريخ طويل من العمل في بعض البيئات النائية والصعبة في جميع أنحاء العالم. تتيح لنا خبرتنا أن نكون شريكا مهما وموثوقا به مع عملائنا، في أي مكان في العالم.

منذ عام ١٩٣٤، بحث باركر دائما عن الحل الأمثل لتلبية احتياجات عملائنا، وتوفير خدمات الحفر والتأجير الإبداعية والموثوقة، في بعض البيئات الأكثر بعدا وتحديا في العالم.

٩. مخطط المشروع

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

١,١ . المقدمة:

١,٢ . المتغير المستقل

١,٣ . المتغير التابع

١,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

١,٥ . الخاتمة

قائمة المراجع

- الجراح، ف. (٢٠٢١). دور فرق العمل في تحسين الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية في وزارة الصحة الأردنية. المجلة العربية للإدارة، ٤١(٢)، ٨٩-١١٢.
- حمدان، ز.، والعجلوني، م. (٢٠٢١). متطلبات التكيف مع بيئة الأعمال المتغيرة: دراسة حالة. المجلة العربية للإدارة، ٤١(١)، ٨٧-١١٠.
- الخطيب، أ. (٢٠٢٠). أثر فرق العمل في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة في شركة زين للاتصالات الأردنية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١٢(٤٥)، ١٢٣-١٤٥.
- الشمري، ي.، والحراشنة، م.، والطراونة، ب. (٢٠٢٠). أثر فرق العمل في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية في شركة زين للاتصالات الأردنية. المجلة العربية للإدارة، ٤٠(٣)، ١٢٣-١٤٥.
- الشنطي، ع.، والغامدي، ن.، والمزروع، خ. (٢٠٢٢). المعرفة التنظيمية وأثرها على الميزة التنافسية في بيئة الأعمال المتغيرة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٥٤(١)، ٧٥-٩٤.
- الطراونة، ب.، والشمري، ي.، والحراشنة، م. (٢٠١٨). دور فرق العمل في تعزيز الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية في شركة زين للاتصالات الأردنية. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، ٣٢(٦)، ١١٢٣-١١٤٨.
- العتيبي، ب.، والرحيلي، أ.، والرشيدي، ع. (٢٠٢٢). أثر التغيرات البيئية على أداء المنظمات: دراسة ميدانية. مجلة العلوم الإدارية، ١٨(٢)، ٤٥-٦٧.
- محمود، س.، والسيد، ع.، والحسيني، ف. (٢٠٢٣). دور التنبؤ الاستراتيجي في تعزيز المرونة التنظيمية. مجلة الإدارة العامة، ٦٣(٣)، ١٩-٣٨.
- المشهداني، ح. (٢٠١٩). أثر استخدام فرق العمل في تحقيق الفعالية التنظيمية: دراسة تطبيقية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١١(٤٠)، ٦٧-٨٨.
- الأكلبي، ح. ح. (٢٠٢٣). القيادة التحويلية وأثرها على فعالية فرق العمل: دراسة حالة لشركة باركر ول بور في الدمام، المملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك فيصل للعلوم الإدارية والاقتصادية، ٢٤(٣)، ٨٧-١٢٣.
- رابط شركة باركر ولبور <https://parkerwellbore.com/>

- Alazzam, M., Bashayreh, A., Alshurideh, M., & Al Kurdi, B. (2020). The impact of transformational leadership on work teams' effectiveness in the telecommunications company in Jordan. *Management Science Letters*, 10(10), 2141-2150.
- Alshammari, A., & Alomari, M. (2022). The impact of transformational leadership on team effectiveness in the Jordanian public sector: The mediating role of psychological empowerment. *International Journal of Public Sector Management*, 35(3), 295-312.
- Alsharif, R., Aljanabee, M., & Alhalabi, W. (2021). The impact of transformational leadership on organizational commitment and team performance in construction companies in Gaza Strip. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(3), 298-310.