

## المشروع النهائي 2

## عنوان المشروع :

أثر أساليب القيادة على أداء فرق العمل عن بُعد في الشركات الناشئة

أسم الطالبة

أروى علي عرفات

الرقم الجامعي / ٢٢١٠٠٢٤٤٣

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

## الشكر والتقدير

أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى أستاذ المقرر على دعمه وتوجيهاته القيّمة،  
كما أشكر كل من شارك في تعبئة الاستبيان وساهم في إنجاح هذه الدراسة.  
ولا أنسى فضل أسرتي الكريمة التي قدمت لي الدعم المعنوي خلال فترة إعداد هذا  
المشروع.  
جزاهم الله جميعاً خير الجزاء

## الإهداء

إلى كل من دعم مسيرتي العلمية،  
إلى من كان لي السند والدافع في طريق العلم،  
إلى أسرتي التي منحتني القوة والدعم،  
إلى زملائي وكل من ساهم في إنجاز هذا البحث،  
أهدي هذا العمل المتواضع عربون وفاء وتقدير وتعبيراً عن الامتنان والتقدير

## مستخلص الدراسة

### الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أساليب القيادة (التحويلية، المعاملاتية، والمتساهلة) على أداء فرق العمل عن بُعد في بيئة الشركات الناشئة. كما تسعى إلى تحديد نوع العلاقة بين كل نمط من أنماط القيادة ومستوى أداء الفريق في البيئات الافتراضية، وذلك في ظل التحول المتزايد نحو العمل الرقمي بعد جائحة كورونا

### المنهجية:

أستخدم المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان إلكتروني وزّع على عينة من العاملين في شركات ناشئة تعمل بنظام الفرق الافتراضية داخل المملكة العربية السعودية. وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والاستنتاجية المناسبة لاختبار الفرضيات

### النتائج:

أظهرت النتائج أن أسلوب القيادة التحويلية يرتبط ارتباطاً إيجابياً قوياً بأداء فرق العمل عن بُعد، لما يوفره من تحفيز وتواصل فعال بين القائد وأعضاء الفريق. كما تبين أن القيادة المعاملاتية تسهم بدرجة متوسطة في تحقيق الأهداف قصيرة المدى، بينما أظهرت القيادة المتساهلة أثراً سلبياً على الكفاءة والانضباط داخل الفرق الافتراضية

### التطبيقات والأهمية:

تُبرز الدراسة أهمية تبني القادة في الشركات الناشئة لأساليب القيادة التحويلية والمعاملاتية بشكل متوازن، بما يعزز من إنتاجية الفرق ويزيد من قدرتها على التكيف مع بيئات العمل الافتراضية. كما تسهم نتائج البحث في تطوير الممارسات الإدارية في القطاع الريادي، وتُعد مرجعاً للأبحاث المستقبلية في مجال القيادة الرقمية

### الكلمات المفتاحية:

القيادة التحويلية – القيادة المعاملاتية – القيادة المتساهلة – فرق العمل الافتراضية – الشركات الناشئة – الأداء الوظيفي – العمل عن بُعد

## جدول المحتويات

|    |                                                       |
|----|-------------------------------------------------------|
| 2  | الشكر والتقدير.....                                   |
| 3  | الإهداء.....                                          |
| 4  | مستخلص الدراسة.....                                   |
| 7  | 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....             |
| 8  | 1.1. المقدمة:.....                                    |
| 9  | 1.2. مشكلة الدراسة.....                               |
| 9  | 1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....                  |
| 9  | 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....                |
| 10 | 1.3. أهمية الدراسة.....                               |
| 10 | 1.3.1. على المستوى النظري:.....                       |
| 10 | 1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....                     |
| 10 | 1.4. أسئلة الدراسة.....                               |
| 11 | 1.5. أهداف الدراسة.....                               |
| 11 | 1.6. فرضيات الدراسة.....                              |
| 11 | 1.7. نموذج الدراسة.....                               |
| 11 | 1.8. الدراسة الميدانية.....                           |
| 12 | 1.9. مخطط المشروع.....                                |
| 13 | 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....                |
| 14 | 2.1. المقدمة:.....                                    |
| 14 | 2.2. المتغير المستقل.....                             |
| 13 | 2.3. المتغير التابع.....                              |
| 15 | 2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع..... |
| 16 | 2.5. الخاتمة.....                                     |
| 17 | 3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....                  |
| 18 | 3.1. المقدمة.....                                     |
| 19 | 3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....          |
| 20 | 3.3. تصميم البحث.....                                 |
| 21 | 3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....        |
| 21 | 3.5. طريقة جمع البيانات.....                          |
| 22 | 3.6. أنواع البيانات.....                              |

|    |                                                              |
|----|--------------------------------------------------------------|
| 22 | 3.7. إجراءات التحليل الإحصائي                                |
| 23 | 3.8. الخاتمة                                                 |
| 28 | 4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج            |
| 29 | 4.1. المقدمة                                                 |
| 29 | 4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)     |
| 29 | 4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات                      |
| 30 | 4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث) |
| 30 | 4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج                         |
| 30 | 4.6. الخاتمة                                                 |
| 31 | 5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات           |
| 32 | 5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:                      |
| 32 | 5.2. توصيات الدراسة:                                         |
| 32 | 5.3. الخاتمة:                                                |
| 33 | قائمة المراجع                                                |
| 26 | الملاحق                                                      |

## 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

## 1.1. المقدمة:

شهدت بيئات العمل خلال العقد الأخير تحولاً جذرياً نحو النماذج الرقمية والافتراضية، حيث أصبح العمل عن بُعد خياراً استراتيجياً تتبناه العديد من الشركات حول العالم، خصوصاً الشركات الناشئة التي تسعى إلى تقليل التكاليف وزيادة المرونة التشغيلية. هذا التحول فرض تحديات جديدة تتعلق بإدارة الفرق الافتراضية والحفاظ على مستويات عالية من الأداء والالتزام، مما جعل أسلوب القيادة أحد أهم العوامل المؤثرة في نجاح تلك الفرق.

تتبع مشكلة البحث من الحاجة إلى فهم أعمق لكيفية تأثير أساليب القيادة المختلفة على أداء فرق العمل عن بُعد، خاصة في الشركات الناشئة التي تفتقر أحياناً إلى الهياكل التنظيمية التقليدية. فبينما قد توفر القيادة التحويلية بيئة مشجعة على الإبداع والتحفيز، قد تركز القيادة المعاملاتية على الإنجاز القائم على المكافآت، في حين يمكن أن تؤدي القيادة المتساهلة إلى ضعف الانضباط وانخفاض الكفاءة.

تُعد هذه الدراسة مهمة لأنها تسعى إلى توضيح طبيعة العلاقة بين أساليب القيادة الثلاثة (التحويلية، المعاملاتية، والمتساهلة) وأداء فرق العمل الافتراضية. كما تساهم في إثراء الأدبيات العربية والمحلية في مجال القيادة الرقمية، وتوفر أساساً علمياً يمكن الاستفادة منه في تطوير مهارات القادة داخل الشركات الناشئة.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، نظراً لملاءمته لطبيعة الأهداف، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان إلكتروني وُزِع على عينة من العاملين في الشركات الناشئة بالمملكة العربية السعودية. وقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات البحث.

يضم البحث أربعة فصول رئيسية، يتناول الفصل الأول الإطار العام للدراسة، بينما يستعرض الفصل الثاني أهم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع القيادة وأداء الفرق الافتراضية. أما الفصل الثالث فيتضمن منهجية البحث وأدواته، ويُعرض في الفصل الرابع تحليل النتائج ومناقشتها، وصولاً إلى التوصيات والمقترحات المستقبلية.

## 1.2. مشكلة الدراسة

شهدت بيانات العمل الحديثة توسعاً متزايداً في تطبيق نموذج العمل عن بُعد، خصوصاً في قطاع الشركات الناشئة التي تسعى إلى الابتكار وتقليل النفقات التشغيلية. ومع هذا التحول، أصبحت القيادة عاملاً أساسياً في نجاح أو فشل فرق العمل الافتراضية. إلا أن الدراسات حول هذا الموضوع ما تزال محدودة، خاصة في البيئة العربية، مما يخلق فجوات معرفية وتطبيقية تستدعي الدراسة والتحليل.

### 1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على المستوى النظري، تشير مراجعة الأدبيات إلى وجود قصور في الدراسات التي تناولت العلاقة بين أساليب القيادة وأداء فرق العمل الافتراضية بشكل متكامل، إذ ركزت معظم البحوث السابقة على بيانات العمل التقليدية أو على نمط قيادي واحد فقط دون مقارنته بالأنماط الأخرى. كما أن الدراسات العربية في هذا المجال محدودة، مما يترك فجوة معرفية تتعلق بفهم كيفية تفاعل القادة مع فرق العمل في بيئات افتراضية تعتمد على الاتصال الإلكتروني والثقة المتبادلة أكثر من الإشراف المباشر.

### 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

أما على المستوى التطبيقي، فتواجه العديد من الشركات الناشئة تحديات حقيقية في إدارة فرقها عن بُعد بسبب ضعف الخبرة القيادية في التعامل مع النماذج الافتراضية، إضافة إلى محدودية الممارسات التنظيمية التي تدعم التواصل الفعال والتحفيز المستمر. كما أن معظم السياسات الإدارية في هذه الشركات لم تُصمم بعد لتناسب متطلبات القيادة الرقمية، مما يؤدي إلى تفاوت في الأداء وصعوبات في بناء ثقافة فريق قوية ومستدامة. هذه الفجوة التطبيقية تُبرز الحاجة إلى دراسة معمقة توضح الأساليب القيادية الأكثر فاعلية لتحسين أداء فرق العمل عن بُعد في بيئة الشركات الناشئة.

وبناءً على ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي:

ما أثر أساليب القيادة (التحويلية، المعاملاتية، والمتساهلة) على أداء فرق العمل عن بُعد في الشركات الناشئة؟

### 1.3. أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من تزايد الاعتماد على العمل عن بُعد في الشركات الناشئة، وما يترتب على ذلك من تحديات قيادية تؤثر مباشرة في أداء الفرق الافتراضية. ومع التحول الرقمي السريع، أصبحت القيادة أحد المحركات الأساسية لبناء ثقافة تنظيمية متماسكة في بيئات العمل الافتراضية. لذا، تسعى هذه الدراسة إلى المساهمة في سد الفجوة المعرفية والمهنية حول الأساليب القيادية الفعالة في إدارة فرق العمل عن بُعد.

#### 1.3.1. على المستوى النظري:

تتمثل الأهمية النظرية في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بعلاقة أساليب القيادة بأداء فرق العمل الافتراضية، من خلال دمج مفاهيم القيادة التحويلية والمعاملاتية والمتساهلة ضمن إطار موحد لتحليل أدائها في بيئات رقمية. كما تقدم الدراسة إضافة نوعية في مجال القيادة الرقمية، لكونها من الدراسات العربية القليلة التي تتناول هذا الموضوع في سياق الشركات الناشئة، مما يساهم في بناء قاعدة معرفية جديدة يمكن الاعتماد عليها في الدراسات المستقبلية.

#### 1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أما على المستوى التطبيقي، فتبرز أهمية الدراسة في قدرتها على تقديم توصيات عملية تساعد القادة والمديرين في الشركات الناشئة على اختيار وتطبيق الأساليب القيادية الأنسب لإدارة فرقهم الافتراضية بفعالية. كما يمكن لنتائج البحث أن تُستخدم في تصميم برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات القيادة الرقمية، وتحسين بيئة العمل عن بُعد بما يعزز الأداء الجماعي ويزيد من إنتاجية المؤسسات الناشئة.

### 1.4. أسئلة الدراسة

- ١- ما العلاقة بين أسلوب القيادة التحويلية وأداء الفرق الافتراضية؟
٢. كيف يؤثر الأسلوب المعاملاتي في تحقيق أهداف الفرق البعيدة؟
٣. ما أثر الأسلوب المتساهل على إنتاجية وكفاءة الفرق عن بُعد؟

## 1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تسهم في فهم أثر أساليب القيادة على أداء فرق العمل عن بُعد في الشركات الناشئة، وذلك من خلال ما يلي:

1. تحديد العلاقة بين أساليب القيادة (التحويلية، المعاملاتية، والمتساهلة) وأداء فرق العمل الافتراضية.
2. التعرف على الأسلوب القيادي الأكثر تأثيراً في تحسين أداء فرق العمل عن بُعد داخل الشركات الناشئة.
3. دراسة الفروق في مستوى الأداء بين الفرق التي يقودها مديرون بأساليب قيادية مختلفة.
4. تقديم توصيات عملية تساعد القيادات في الشركات الناشئة على تطوير استراتيجيات فعّالة لإدارة فرقها الافتراضية.

## 1.6. فرضيات الدراسة

استناداً إلى أهداف البحث، تم صياغة الفرضيات التالية لاختبار العلاقة بين المتغيرات:

• الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب القيادة وأداء فرق العمل عن بُعد في الشركات الناشئة.

• الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب القيادة التحويلية وأداء فرق العمل عن بُعد.
2. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب القيادة المعاملاتية وأداء فرق العمل عن بُعد.
3. توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب القيادة المتساهلة وأداء فرق العمل عن بُعد.

## 1.7. نموذج الدراسة

يعتمد نموذج الدراسة على الربط بين المتغير المستقل (أساليب القيادة) والمتغير التابع (أداء فرق العمل عن بُعد).

المتغير المستقل:

- القيادة التحويلية
- القيادة المعاملاتية
- القيادة المتساهلة

المتغير التابع:

- أداء فرق العمل عن بُعد

ويمثل النموذج المفاهيمي العلاقة التالية

أساليب القيادة (تحويلية – معاملتية – متساهلة)



أداء فرق العمل عن بُعد

## 1.8. مخطط المشروع

| المحتوى الرئيسي                                                                      | العنوان               | الفصل        |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------|
| يتناول المقدمة، المشكلة، الأهمية، الأهداف، الفرضيات، النموذج النظري، والمخطط العام   | الإطار العام للدراسة  | الفصل الأول  |
| يستعرض الدراسات المتعلقة بأساليب القيادة وأداء فرق العمل الافتراضية، والعلاقة بينهما | الدراسات السابقة      | الفصل الثاني |
| يتناول منهج البحث، مجتمع الدراسة، العينة، أدوات القياس، والأساليب الإحصائية          | منهجية الدراسة        | الفصل الثالث |
| يقدم نتائج التحليل الإحصائي، ومناقشتها في ضوء الأدبيات السابقة                       | عرض النتائج ومناقشتها | الفصل الرابع |
| يعرض الخلاصات النهائية والتوصيات العملية والبحثية.                                   | الاستنتاجات والتوصيات | الفصل الخامس |

## 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

## 2.1. المقدمة:

تناولت العديد من الدراسات موضوع أساليب القيادة وأثرها على أداء فرق العمل عن بُعد، حيث أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تسهم في رفع مستوى الدافعية والالتزام، بينما تركز القيادة المعاملاتية على التنظيم والمكافأة لتحقيق الأهداف، في حين تميل القيادة المتساهلة إلى ضعف الانضباط وانخفاض الأداء.

تشير هذه الدراسات مجتمعة إلى أهمية الدور القيادي في تعزيز فاعلية الفرق الافتراضية، إلا أن هناك فجوة في الدراسات العربية التي تناولت هذا الموضوع في بيئة الشركات الناشئة، وهو ما تسعى هذه الدراسة لمعالجته

## 2.2. المتغير المستقل

أولت الأدبيات الإدارية اهتمامًا واسعًا بدراسة أساليب القيادة لما لها من تأثير مباشر على أداء الأفراد والفرق.

- أوضح باس وريكيو (2006) أن القيادة التحويلية تسهم في تعزيز الإبداع والتحفيز، وهو ما ينعكس إيجابًا على بيانات العمل الديناميكية.
- بينما أكد يوكل (2013) أن القيادة المعاملاتية تركز على النظام والمكافآت كآلية لتحقيق الأهداف قصيرة المدى.
- في المقابل، أشار أفوليو ويامارينو (2013) إلى أن القيادة المتساهلة غالبًا ما ترتبط بانخفاض الأداء نتيجة ضعف وضوح المهام وغياب المتابعة.

يتضح من ذلك أن لكل أسلوب قيادة آثارًا مختلفة، تتراوح بين تعزيز الفاعلية والإبداع أو إضعافها تبعًا لطبيعة الموقف التنظيمي.

### 2.3 المتغير التابع: أداء فرق العمل عن بُعد

شهدت بيانات العمل الافتراضية نموًا ملحوظًا في العقود الأخيرة، مما دفع الباحثين إلى دراسة خصائصها وتحدياتها.

- أشار جيلسون وآخرون (2015) إلى أن العمل عن بُعد يفرض تحديات متعلقة بالاتصال والثقة، غير أن القيادة الفعالة قادرة على تجاوز هذه العقبات وتحسين الأداء.
- كما بينت بورفانوفا (2014) أن الفرق الافتراضية قد تصل إلى مستوى أداء مساوٍ أو يفوق الفرق التقليدية إذا توافرت قيادة مناسبة تدعم التنسيق وبناء الثقة.

### 2.3. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أظهرت الأدبيات أن العلاقة بين أساليب القيادة وأداء فرق العمل عن بُعد علاقة محورية:

- تعزز القيادة التحويلية الدافعية والإبداع، مما ينعكس على تحسين الأداء وتحقيق نتائج مبتكرة.
- تساهم القيادة المعاملاتية في رفع درجة الالتزام وضبط السلوك التنظيمي، لكنها غالبًا ما تقتصر على تحقيق أهداف قصيرة الأمد.
- بينما ترتبط القيادة المتساهلة بانخفاض الكفاءة وضعف الانضباط، وهو ما يؤدي إلى تراجع الأداء.

وتشير هذه النتائج إلى أن القيادة تشكل عاملاً حاسماً في نجاح أو فشل الفرق الافتراضية، خصوصاً في بيئات العمل الحديثة مثل الشركات الناشئة التي تعتمد بدرجة أكبر على العمل المرن والرقمي

## 2.4. الخاتمة

لخصت مراجعة الدراسات السابقة إلى أن أساليب القيادة تعد من أبرز المحددات المؤثرة في أداء فرق العمل عن بُعد. ورغم تعدد الأبحاث في هذا المجال، إلا أن معظمها ركّز على المنظمات الكبيرة أو السياقات الغربية، بينما لا تزال الأدبيات العربية والمحلية محدودة فيما يتعلق بدراسة هذا الأثر داخل قطاع الشركات الناشئة. وعليه، يسعى البحث الحالي إلى سد هذه الفجوة من خلال استكشاف دور القيادة في رفع كفاءة وأداء الفرق الافتراضية ضمن بيئة الشركات الناشئة

### 3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

### 3.1. المقدمة

يُعد هذا الفصل من أهم فصول الدراسة، إذ يوضح الإجراءات المنهجية التي تم اتباعها لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته.

ويشتمل هذا الفصل على منهج البحث، والتعريفات الإجرائية لمتغيراته، وتصميمه، ومجتمع البحث وعينته، إضافة إلى طرق جمع البيانات ونوعها، وإجراءات التحليل الإحصائي التي تم اعتمادها.

يهدف هذا الفصل إلى ضمان الموضوعية والدقة العلمية في الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة

### 3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

أولاً: أساليب القيادة (Leadership Styles)

ويقصد بها مجموعة السلوكيات والممارسات التي يتبناها القائد في توجيه وتحفيز أعضاء الفريق لتحقيق الأهداف.

وتتضمن ثلاثة أنماط رئيسة في هذه الدراسة:

- القيادة التحويلية: الأسلوب الذي يركز على الإلهام والتحفيز وتنمية قدرات الموظفين الإبداعية.
- القيادة المعاملاتية: الأسلوب الذي يعتمد على المكافآت والعقوبات لتحقيق الأداء المطلوب والمحافظة على النظام.
- القيادة المتساهلة: الأسلوب الذي يتجنب فيه القائد التدخل المباشر في إدارة الفريق، ويمنح العاملين حرية كاملة في اتخاذ القرارات.

ثانياً: أداء فرق العمل عن بُعد (Remote Team Performance)

ويقصد به مستوى كفاءة وإنتاجية الفرق التي تعمل في بيئة افتراضية من حيث تحقيق الأهداف، جودة العمل، الالتزام بالمواعيد، والتعاون بين الأعضاء رغم البعد الجغرافي

### 3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)

اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الأهداف المتمثلة في تحديد العلاقة بين أساليب القيادة وأداء فرق العمل عن بُعد في الشركات الناشئة.

يهدف هذا التصميم إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع، وتحليل العلاقات بين المتغيرات دون التدخل فيها، مما يتيح فهماً دقيقاً لتأثير أنماط القيادة المختلفة على الأداء الافتراضي للفرق.

وقد تم استخدام الاستبيان الإلكتروني كأداة رئيسة لجمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة



### 3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في الشركات الناشئة داخل المملكة العربية السعودية الذين يعملون ضمن فرق افتراضية أو بنظام العمل عن بُعد.

وبسبب صعوبة الوصول إلى جميع عناصر المجتمع، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين في هذه الشركات عبر إرسال استبيان إلكتروني.

### 3.5. طريقة جمع البيانات

تم جمع البيانات من خلال أداة الاستبيان الإلكتروني المصمم عبر Google Forms، والذي تضمن ثلاثة محاور رئيسية:

1. أساليب القيادة (التحويلية، المعاملاتية، المتساهلة)
2. أداء فرق العمل عن بُعد
3. البيانات الديموغرافية للمشاركين

وقد تم توزيع الاستبيان إلكترونياً عبر البريد الإلكتروني ومجموعات العمل الرقمية، مع التأكيد على سرية البيانات واستخدامها لأغراض البحث فقط

[رابط الاستبيان الإلكتروني](#)

## أثر أساليب القيادة على أداء فرق العمل عن بُعد في الشركات الناشئة

عزيزي المشارك،  
تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أساليب القيادة (التحويلية، المعاملاتية، والمتساهلة) على أداء فرق العمل عن بُعد في الشركات الناشئة.  
تم إعداد هذا الاستبيان لأغراض البحث العلمي فقط، وجميع الإجابات ستُعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا للأغراض الأكاديمية.  
تستغرق الإجابة على هذا الاستبيان من 5 إلى 7 دقائق.  
شكراً لمشاركتك القيمة.

### 3.6. أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات:

- البيانات الأولية: وهي البيانات التي تم جمعها مباشرة من المشاركين عبر الاستبيان.
- البيانات الثانوية: وتشمل المعلومات النظرية والمراجع العلمية التي تم الاعتماد عليها في بناء الإطار النظري والدراسات السابقة، مثل الكتب والأبحاث والمقالات العلمية

### 3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، من خلال الإجراءات التالية:

1. التحليل الوصفي: باستخدام التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات، والانحرافات المعيارية لتوصيف خصائص العينة.
2. اختبار الصدق والثبات: للتحقق من موثوقية الاستبيان باستخدام معامل كرونباخ ألفا.
3. تحليل الارتباط (بيرسون): لدراسة العلاقة بين أساليب القيادة وأداء الفرق.
4. تحليل الانحدار المتعدد: لاختبار مدى تأثير كل نمط قيادي في الأداء العام لفرق العمل عن بُعد

### 3.8. الخاتمة

يُمثل هذا الفصل الأساس المنهجي الذي بُنيت عليه الدراسة، حيث تم تحديد الإطار المنهجي وأدوات القياس وخطوات جمع البيانات وتحليلها، بما يضمن دقة النتائج في الفصل الرابع ومصادقيتها عند مناقشتها في ضوء الأهداف والفرضيات الموضوعية مسبقاً

## المراجع

1. أفوليو، ب. ج.، ويامارينو، ف. ج. (2013). *القيادة التحويلية والكاريزمية: الطريق إلى الأمام*. مجموعة إيميرالد للنشر.  
[رابط المصدر على Google Books](#)
2. يوكل، ج. (2013). *القيادة في المنظمات* (الطبعة الثامنة). بيرسون.  
[رابط المصدر على Pearson](#)  
[رابط بديل على Amazon](#)
3. باس، ب. م.، وريكيو، ر. إ. (2006). *القيادة التحويلية* (الطبعة الثانية). روتليدج.  
[رابط المصدر على Routledge](#)  
[رابط بديل على Google Books](#)
4. جيلسون، ل. ل.، ماينارد، م. ت.، يونغ، ن. س.، فارتياينن، م.، وهاكونن، م. (2015). *بحث الفرق الافتراضية: عشر سنوات، عشر قضايا، وعشر فرص*. مجلة الإدارة، 41(5)، 1313-1337.  
[رابط على Sage Journals](#)
5. بورفانوف، ر. ك. (2014). *الفرق المباشرة مقابل الفرق الافتراضية: ماذا تعلمنا فعليًا؟ مجلة المدير النفسي*، 17(1)، 2-29.  
[رابط على APA PsycNet](#)  
[رابط بديل على Francis & Taylor](#)
6. كريسونيل، جون. (2014). *تصميم البحث: المناهج النوعية والكمية والمختلطة* (الطبعة الرابعة). مرجع أساسي في منهجية البحث العلمي.  
[رابط على Google Books](#)
7. نورثهاوس، بيتر جي. (2021). *القيادة: النظرية والتطبيق* (الطبعة التاسعة). منشورات ساج. مرجع شامل لأساليب ونظريات القيادة.  
[رابط على SAGE](#)
8. ستارت أب جينوم. (2022). *تقرير النظام البيئي العالمي للشركات الناشئة*. تقرير تحليلي سنوي عن بيئة الشركات الناشئة عالميًا.  
[رابط التقرير](#)
9. ستابلز، د. س.، هولاند، ج. س.، وهيغنز، ك. أ. (1999).

تفسير نظرية الكفاءة الذاتية لإدارة العاملين عن بُعد في المنظمات الافتراضية. مجلة علوم المنظمات، 10(6)، 776-758.

مرجع مهم لفهم تحديات الإدارة عن بُعد.

[رابط على JSTOR](#) 

10. كريسويل، جون. (2014). تصميم البحث: المناهج النوعية والكمية والمختلطة (الطبعة الرابعة).

مرجع أساسي في منهجية البحث العلمي.

[رابط على Google Books](#) 

11. نورثهاوس، بيتر ج. (2021). القيادة: النظرية والتطبيق (الطبعة التاسعة). منشورات ساج.

[رابط على SAGE](#) 

[رابط على Google Books](#) 

12. ستارت أب جينوم. (2022). تقرير النظام البيئي العالمي للشركات الناشئة. تقرير تحليلي سنوي عن بيئة الشركات الناشئة عالمياً.

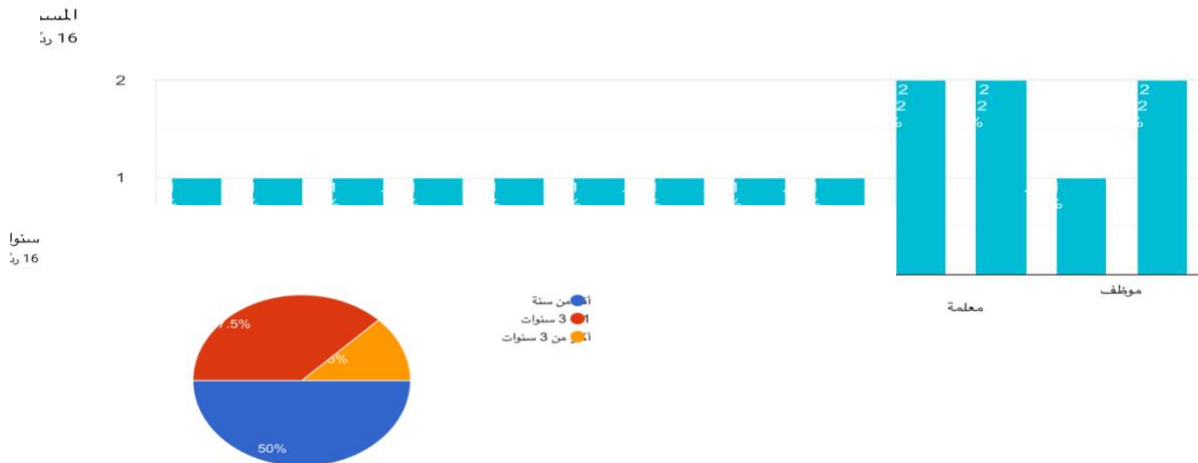
[رابط التقرير](#) 

## الملحق (1): استبيان متغيرات البحث

| المتغير               | البند  | الاستبيان                                             |
|-----------------------|--------|-------------------------------------------------------|
| القيادة التحويلية     | الأول  | يحفز القائد أفراد الفريق على الإبداع والابتكار        |
| القيادة المعاملاتية   | الثاني | يكافئ القائد الموظفين عند تحقيقهم للأهداف المحددة     |
| القيادة المتساهلة     | الثالث | يتجنب القائد التدخل في عمل الفريق إلا عند الضرورة     |
| أداء فرق العمل عن بعد | الرابع | ينجز الفريق مهامه في الوقت المحدد رغم البعد الجغرافي. |

## الملحق (2): أدوات البحث

- الأداة الرئيسة: استبيان إلكتروني مكوّن من جزأين:
  1. معلومات عامة عن المبحوثين (العمر، الجنس، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي...).
  2. فقرات تقيس المتغيرات الرئيسة (أساليب القيادة وأداء الفرق الافتراضية) باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (من 1 = لا أوافق إطلاقاً إلى 5 = أوافق بشدة).
- أساليب تحليل البيانات:
  - التكرارات والنسب المئوية للوصف العام للعينة.
  - المتوسطات والانحرافات المعيارية لقياس الاتجاهات.
  - معامل الارتباط بيرسون لاختبار العلاقات.
  - تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لاختبار الفرضيات
  - رابط الاستبيان <https://forms.gle/WEqArMGaTgdH88DF9>





#### 4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

#### 4.1. المقدمة

#### 4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

#### 4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

#### **4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)**

#### **4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج**

#### **4.6. الخاتمة**

## 5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

## **5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:**

## **5.2. توصيات الدراسة:**

## **5.3. الخاتمة:**

## قائمة المراجع

