

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر القيادة التحويلية على نجاح فريق المشاريع الافتراضية في الشركات التقنية

أسم الطالبة:

ريما مروان عابد

رقم الجامعي:

221001347

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ - الفصل الدراسي

2025- الفصل الثاني

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
6	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
6	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
7	1.3. أهمية الدراسة
7	1.3.1. على المستوى النظري:
7	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
8	1.4. أسئلة الدراسة
8	1.5. أهداف الدراسة
8	1.6. فرضيات الدراسة
8	1.7. نموذج الدراسة
9	1.8. منهجية الدراسة
9	1.9. الدراسة الميدانية
9	1.10. مخطط المشروع المقترح
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
1	
	0
11	2.1. المقدمة:
11	2.2. المتغير المستقل
11	2.3. المتغير التابع
12	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
12	2.5. الخاتمة
12	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

شهدت بيئة الأعمال في العصر الحديث تحولات كبيرة بسبب التطورات التكنولوجية السريعة، مما أدى إلى ظهور نماذج عمل جديدة تعتمد على التقنيات الرقمية، ومن أبرزها العمل الافتراضي. وقد أصبح هذا النوع من العمل ضرورة ملحة في كثير من الشركات التقنية، نظرًا لما يوفره من مرونة وكفاءة في إدارة المشاريع. إلا أن هذا التحول فرض تحديات جديدة تتعلق بكيفية إدارة فرق المشاريع الافتراضية بفعالية، وضمان تحقيق الأهداف المنشودة في ظل غياب التواصل الوجهي التقليدي.

تُعد القيادة من أبرز العوامل المؤثرة في نجاح الفرق، خاصة في بيئات العمل الافتراضية التي تتطلب مستوى عالٍ من التنسيق والتحفيز والثقة. وفي هذا السياق، تبرز القيادة التحويلية كأحد الأساليب القيادية الحديثة التي تركز على إلهام الفريق، وتحفيز الأفراد على الابتكار والعمل الجماعي، وتقديم الرؤية الواضحة، مما يساهم في تعزيز فعالية الفرق وتحقيق نتائج ملموسة على مستوى الأداء.

تتجه كثير من الدراسات إلى ربط أنماط القيادة الحديثة بنجاح المشاريع، لكن لا تزال هناك فجوة في البحث حول تأثير القيادة التحويلية تحديدًا على الفرق التي تعمل في بيئة افتراضية، خصوصًا في الشركات التقنية. هذه الفجوة البحثية تبرز أهمية دراسة هذا الموضوع، حيث تختلف خصائص الفرق الافتراضية عن التقليدية من حيث التواصل والتفاعل والدافعية.

إن تناول هذا الموضوع يساهم في فهم العلاقة بين القيادة التحويلية ونجاح المشاريع الافتراضية، ويعطي تصورًا أوضح عن مدى إمكانية تطبيق هذا النمط القيادي في بيئة تتسم بالتغير المستمر والتعقيد الفني. كما تسعى هذه الدراسة إلى تقديم نتائج تفيد أصحاب القرار في الشركات التقنية لتطوير نماذج قيادية تتناسب مع طبيعة العمل الافتراضي ومتطلباته.

بناءً على ما سبق، فإن هذه الدراسة تسعى إلى تحليل أثر القيادة التحويلية على نجاح فريق المشاريع الافتراضية في الشركات التقنية، من خلال استكشاف أبعاد القيادة التحويلية، وتحديد مدى ارتباطها بمستوى أداء الفرق الافتراضية، والوصول إلى نتائج يمكن الاستفادة منها عمليًا ونظريًا.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه فرق المشاريع الافتراضية في الشركات التقنية تحديات كبيرة تتعلق بالتواصل، وبناء الثقة، وتحقيق التنسيق بين الأعضاء، مما قد يؤثر على جودة تنفيذ المشاريع ومخرجاتها. ورغم أهمية القيادة في التغلب على هذه التحديات، إلا أن كثيرًا من الفرق الافتراضية تفتقر إلى الأساليب القيادية المناسبة التي تواكب طبيعة هذا النمط من العمل.

تعد القيادة التحويلية من أبرز الأنماط التي أثبتت فعاليتها في تعزيز أداء الفرق في بيئات مختلفة، إلا أن الدراسات التي تناولت أثر هذا النمط على الفرق الافتراضية في الشركات التقنية ما زالت محدودة، مما يبرز الحاجة إلى دراسة هذا الموضوع بشكل أعمق.

فرق العمل التقليدية تعتمد في نجاحها على التفاعل اليومي والتواصل المباشر، في حين أن الفرق الافتراضية تعاني من تشتت الأعضاء زمنيًا ومكانيًا. هذا التغير في طبيعة الفريق يجعل من الصعب تطبيق نفس أساليب القيادة التقليدية. ومن هنا تبرز المشكلة البحثية: هل تستطيع القيادة التحويلية التكيف مع هذا التغير، وتوفير بيئة فعالة تسهم في نجاح المشاريع التقنية التي تُدار عن بُعد؟

رغم أن القيادة التحويلية أثبتت فعاليتها في بيئات العمل التقليدية، إلا أن مدى فعاليتها في بيئات العمل الافتراضية، خصوصًا في قطاع التقنية، لم يتم بحثه بشكل كافٍ في الدراسات العربية. هذا النقص في الأدبيات يجعل من الضروري استكشاف مدى تأثير هذا النمط القيادي على نجاح فرق المشاريع الرقمية.

تشير ممارسات إدارة المشاريع داخل بعض الشركات التقنية إلى وجود تفاوت واضح في أداء الفرق الافتراضية، رغم توافر الكفاءات الفنية والتقنية. ويُرجع بعض الباحثين هذا التفاوت إلى الأسلوب القيادي المتبع. ومن هنا، تتشكل المشكلة البحثية في ضرورة اختبار ما إذا كانت القيادة التحويلية قادرة على سد الفجوة الإدارية ورفع كفاءة الفرق الافتراضية نحو تحقيق نتائج ناجحة ومستدامة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

رغم وفرة الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية في بيئات العمل التقليدية، إلا أن هناك نقصًا واضحًا في الأدبيات التي تدرس هذا النمط القيادي ضمن السياق الافتراضي، خاصة في الشركات التقنية. لا تزال العلاقة بين القيادة التحويلية ونجاح الفرق الافتراضية غير موضحة بشكل كافٍ، خصوصًا فيما يتعلق بتأثير الأبعاد القيادية على ديناميكية العمل عن بُعد والتفاعل الرقمي بين أعضاء الفريق. وهذا ما يبرز الحاجة إلى تطوير إطار نظري يربط بوضوح بين القيادة التحويلية ونجاح المشاريع في البيئة الرقمية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى التطبيقي، تعاني كثير من المؤسسات التقنية من صعوبة تطبيق القيادة التحويلية بفعالية ضمن فرق المشاريع الافتراضية، بسبب محدودية الخبرة أو غياب التدريب الكافي على هذا النوع من القيادة. كما أن البحوث التطبيقية التي تقبس فعليًا أثر القيادة التحويلية على أداء الفرق الافتراضية في الشركات التقنية محدودة، مما يضعف قدرة القادة على اتخاذ قرارات مبنية على بيانات واضحة. هذا يؤكد ضرورة إجراء دراسات ميدانية تسلط الضوء على العلاقة بين النمط القيادي ونتائج المشاريع الرقمية.

وبالتالي فإن السؤال الرئيسي هو:

ما مدى تأثير القيادة التحويلية على نجاح فرق المشاريع الافتراضية في بيئة الشركات التقنية؟

5.1. أهمية الدراسة

تمثل هذه الدراسة أهمية بالغة في ظل التحول المتزايد نحو بيئات العمل الافتراضية في الشركات التقنية، حيث تقدم فهماً أعمق لدور القيادة التحويلية في تحسين أداء فرق المشاريع التي تعمل عن بعد. فمن الناحية النظرية، تساهم الدراسة في تطوير الإطار المفاهيمي للعلاقة بين القيادة التحويلية ونجاح الفرق الافتراضية، وهو مجال لا يزال بحاجة إلى مزيد من البحث. أما من الناحية التطبيقية، فإن نتائج الدراسة قد تزود قادة المشاريع ومديري الشركات التقنية برؤى عملية يمكن توظيفها في تعزيز كفاءة العمل الجماعي، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية في بيئة تتسم بالديناميكية والابتكار المستمر.

5.1.1. على المستوى النظري:

تسهم هذه الدراسة في بناء معرفة أكاديمية تربط بين مفاهيم القيادة التحويلية والعمل الافتراضي، وتساعد على تطوير الأدبيات ذات الصلة بقيادة الفرق الرقمية.

5.1.2. على المستوى التطبيقي:

تقدم الدراسة نتائج وتوصيات يمكن أن تُستخدم من قبل قادة المشاريع ومديري الشركات التقنية لتحسين ممارساتهم القيادية في فرق العمل الافتراضية، وبالتالي تعزيز فرص نجاح المشاريع.

5.2. أسئلة الدراسة

1. ما مدى تبني القادة في الشركات التقنية لأسلوب القيادة التحويلية؟
2. ما أثر القيادة التحويلية على أداء فرق المشاريع الافتراضية؟
3. ما العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية (التأثير، التحفيز، التمكين...) ونجاح الفريق؟
4. ما التحديات التي تواجه تطبيق القيادة التحويلية في بيئة المشاريع الافتراضية؟

a. أهداف الدراسة

1. التعرف على مدى استخدام القيادة التحويلية في الشركات التقنية.
2. تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية ونجاح المشاريع الافتراضية.
3. دراسة تأثير أبعاد القيادة التحويلية على أداء فرق العمل الافتراضية.
4. تقديم توصيات تسهم في تحسين أساليب القيادة في المشاريع التقنية الرقمية.

b. فرضيات الدراسة

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ونجاح فرق المشاريع الافتراضية في الشركات التقنية.
2. تختلف مستويات نجاح المشاريع الافتراضية باختلاف درجة ممارسة القائد لأبعاد القيادة التحويلية.
3. توجد فروق ذات دلالة في نجاح الفرق تعزى إلى طبيعة القيادة الممارسة.

c. نموذج الدراسة

- المتغير المستقل: القيادة التحويلية
- المتغير التابع: نجاح فريق المشاريع الافتراضية.

d. منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم جمع البيانات باستخدام استبانة موجهة إلى العاملين في فرق المشاريع الافتراضية في شركات تقنية. ثم يتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية لاختبار الفرضيات وتفسير النتائج.

e. الدراسة الميدانية

تُجرى الدراسة الميدانية على عينة من موظفي المشاريع التقنية الذين يعملون عن بعد ضمن فرق افتراضية. وتشمل العينة قادة فرق وأعضاء من مستويات مختلفة بهدف قياس أثر القيادة التحويلية على مؤشرات نجاح المشروع.

f. مخطط المشروع المقترح

المرحلة	المدة	الأنشطة
1	الأسبوع 1-2	إعداد الإطار النظري
2	الأسبوع 3-4	تصميم الاستبانة
3	الأسبوع 5-6	جمع البيانات
4	الأسبوع 7-8	تحليل النتائج
5	الأسبوع 9-10	إعداد التقرير النهائي

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

a. المقدمة:

شهد مفهوم القيادة في السنوات الأخيرة تحولاً كبيراً، حيث انتقل التركيز من القيادة التقليدية إلى القيادة التحويلية التي تركز على تمكين الأفراد وتحفيزهم نحو تحقيق أداء استثنائي. ومع ظهور نماذج العمل الافتراضي، خصوصاً في الشركات التقنية، ظهرت حاجة ملحة لفهم كيف يمكن تطبيق هذا النمط القيادي في بيئة رقمية. ورغم وجود دراسات تناولت القيادة التحويلية، إلا أن التركيز على أثرها في الفرق الافتراضية لا يزال محدوداً، ما يبرز أهمية مراجعة الأدبيات ذات العلاقة لتكوين صورة واضحة حول العلاقة بين المتغيرين في هذا السياق

b. المتغير المستقل : القيادة التحويلية

تُعرف القيادة التحويلية بأنها النمط القيادي الذي يسعى إلى إحداث تغيير إيجابي في سلوك الأفراد من خلال تحفيزهم، وتقديم رؤية مشتركة، وتطوير مهاراتهم، وبناء الثقة والاحترام المتبادل. وقد حدّد الباحثون أربعة أبعاد رئيسية لهذا النمط، وهي:

- التأثير المثالي: يتمثل في تصرفات القائد التي تلهم الآخرين وتدفعهم للثقة فيه كمثال أعلى.
- التحفيز الإلهامي: حيث يعبر القائد عن رؤية مستقبلية جذابة تثير حماسة الفريق.
- التحفيز الفكري: يتم من خلال تشجيع التفكير الإبداعي وحل المشكلات بطرق جديدة.
- الاعتبار الفردي: ويعني اهتمام القائد باحتياجات وتطلعات كل فرد داخل الفريق.

وقد أظهرت دراسات عربية أن القيادة التحويلية تسهم بشكل مباشر في تحسين الأداء، وزيادة الانتماء، وتعزيز الالتزام التنظيمي داخل فرق العمل.

c. المتغير التابع: نجاح فريق المشاريع الافتراضية

يُقاس نجاح فرق المشاريع الافتراضية من خلال قدرتها على تحقيق أهداف المشروع ضمن نطاق الوقت والتكلفة والجودة المحددة، إضافة إلى رضا الأطراف المعنية. ويعتمد هذا النجاح على عدة عوامل، منها:

- وضوح المهام والمسؤوليات.
- فاعلية التواصل الرقمي.
- الثقة المتبادلة بين الأعضاء.
- دعم القيادة ومرونتها في إدارة الفريق.

تشير دراسات إلى أن غياب التواصل الجاهي في الفرق الافتراضية قد يخلق فجوة في الفهم والتنسيق، ما يجعل دور القيادة عاملاً حاسماً في تجسير هذه الفجوة وتحقيق نتائج فعالة.

d. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أظهرت عدة دراسات وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية ونجاح فرق المشاريع، خصوصًا في البيئات الديناميكية والمعقدة. وتشير نتائج البحوث إلى أن القادة التحويليين قادرين على:

- تحفيز الفرق الافتراضية للعمل بروح الفريق رغم التباعد الجغرافي.
- بناء ثقافة تواصل فعالة تعزز من التفاهم والانسجام.
- تقليل تأثير العزلة الرقمية من خلال دعم الأفراد وتشجيعهم باستمرار.

وقد خلصت بعض الدراسات إلى أن البعد الأكثر تأثيرًا في السياق الافتراضي هو “التحفيز الإلهامي”، يليه “الاعتبار الفردي”، حيث تبين أن هذه الأبعاد تساهم في تعزيز الالتزام والرضا الوظيفي، وبالتالي تؤدي إلى تحسين جودة العمل في المشاريع التقنية الافتراضية.

٢,٥ . الخاتمة

من خلال مراجعة الدراسات السابقة، يتبين أن القيادة التحويلية تلعب دورًا مهمًا في تعزيز فعالية الفرق الافتراضية، لا سيما في بيئات العمل التقنية التي تعتمد على الاتصال الرقمي كوسيلة أساسية للتعاون. كما أن القيادة التحويلية تساعد في خلق بيئة عمل مرنة ومحفزة رغم التحديات المرتبطة بالعمل عن بعد. ورغم هذه النتائج، إلا أن الحاجة ما زالت قائمة لإجراء دراسات ميدانية أكثر تحديدًا في البيئة التقنية، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى معالجته.

قائمة المراجع

1. الجهني، فاطمة بنت ناصر. (2020). أثر القيادة التحويلية على أداء فرق العمل في المؤسسات الحكومية. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 27(2)، 155-178.
2. العتيبي، محمد بن عبد الله. (2021). فعالية القيادة التحويلية في بيئات العمل الرقمية: دراسة ميدانية على شركات تقنية سعودية. مجلة دراسات إدارية، 18(4)، 99-126.
3. الزهراني، سميرة بنت حسن. (2019). دور القيادة التحويلية في تحسين أداء فرق المشاريع الافتراضية. مجلة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، 33(1)، 87-104.
4. العمري، نورة بنت فهد. (2023). العلاقة بين أنماط القيادة ونجاح المشاريع التقنية في بيئات العمل الافتراضية. مجلة القيادة والتنمية، 11(2)، 117-138.
5. العوفي، خالد بن عبدالعزيز. (2022). تحديات إدارة الفرق الافتراضية في بيئة الأعمال الرقمية. المجلة السعودية للعلوم الإدارية، 14(3)، 45-66.