

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة الأعمال



عنوان البحث

دور القيادة التحويلية والأدوات الحديثة في تعزيز إنتاجية الفرق الميدانية

إعداد الطالب/

منصور بن سليمان بن منصور النويصري

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2023

مقدمة:

في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل الحديثة، أصبحت القيادة الفعالة أحد العوامل الحاسمة لنجاح المنظمات، خاصة في البيئات التي تعتمد على الفرق الميدانية التي تواجه تحديات فريدة ومعقدة. تُعد القيادة التحويلية، التي تركز على إلهام الأفراد وتحفيزهم لتحقيق أهداف استثنائية، واحدة من أكثر أنماط القيادة تأثيرًا في تعزيز الأداء التنظيمي. تعتمد هذه القيادة على أربعة أبعاد رئيسية: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي، مما يجعلها أداة قوية لبناء ثقافة تنظيمية داعمة تعزز الإبداع والتكيف مع التحديات الجديدة.

ومع ذلك، تواجه الفرق الميدانية مجموعة من التحديات التي تعيق تحقيقها لأقصى إمكاناتها. من أبرز هذه التحديات ضغوط العمل المتزايدة، التشتت الجغرافي، وضرورة سرعة الاستجابة للمتغيرات في الميدان. على سبيل المثال، في قطاعات مثل النفط والغاز أو الخدمات اللوجستية، تعمل الفرق غالبًا في بيئات معزولة جغرافيًا، مما يصعب التواصل الفعال وتنسيق المهام. بالإضافة إلى ذلك، تتطلب هذه البيئات سرعة في اتخاذ القرارات، مما يضع ضغوطًا إضافية على القادة والفرق على حد سواء.

للتغلب على هذه التحديات، ظهرت الأدوات التكنولوجية والبرامج الإدارية الحديثة كحلول فعالة لدعم القادة في تعزيز إنتاجية الفرق الميدانية. تُسهّم هذه الأدوات، مثل منصات إدارة المشاريع (مثل Trello و Asana وتطبيقات التواصل الفوري) مثل Slack و Microsoft Teams، في تسهيل التواصل بين أعضاء الفرق، وتحسين تنسيق المهام، وضمان تحقيق الأهداف بكفاءة عالية. بالإضافة إلى ذلك، تُعد تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات أدوات قوية يمكن أن تساعد القادة في اتخاذ قرارات أكثر دقة بناءً على معلومات آنية ودقيقة.

ومع ذلك، فإن نجاح هذه الأدوات يعتمد بشكل كبير على قدرة القادة على دمجها مع أساليب قيادية فعالة، مثل القيادة التحويلية. على سبيل المثال، يمكن للقادة استخدام منصات التواصل لتعزيز التحفيز الإلهامي من خلال مشاركة الرؤية والأهداف مع الفرق بشكل مستمر. كما يمكنهم استخدام أدوات تحليل البيانات لتوفير تغذية راجعة فردية لأعضاء الفريق، مما يعزز الاعتبار الفردي كأحد أبعاد القيادة التحويلية.

يهدف هذا البحث إلى استكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية والتكنولوجيا الحديثة، وتبسيط الضوء على كيفية استخدامها لتعزيز أداء الفرق الميدانية، وتحقيق أقصى درجات الكفاءة والإنتاجية. سيتم تناول نماذج وتطبيقات عملية توضح دور الأدوات الرقمية في تحسين استراتيجيات القيادة وتحقيق النجاح المؤسسي. من خلال الجمع بين الجوانب النظرية للقيادة التحويلية والتطبيقات العملية للأدوات التكنولوجية، يسعى البحث إلى تقديم رؤية شاملة تساعد القادة على تحسين أداء فرقهم الميدانية في بيئات العمل المعقدة والمتغيرة.

مشكلة الدراسة:

تواجه العديد من الفرق الميدانية في المنظمات الحديثة تحديات كبيرة في تحقيق الإنتاجية المطلوبة، مما يؤثر سلبًا على أدائها وقدرتها على تحقيق الأهداف التنظيمية. وفقًا لدراسة أجراها Dulebohn و Hoch (2017)، فإن ضعف التواصل والتشتت الجغرافي من أبرز العوائق التي تعيق أداء الفرق الميدانية، حيث يعاني أكثر من 60% من الفرق من صعوبات في تنسيق المهام بسبب البعد الجغرافي.

بالإضافة إلى ذلك، فإن الاعتماد على أساليب القيادة التقليدية، التي تركز على الرقابة المركزية واتخاذ القرارات من أعلى إلى أسفل، يُعد أحد الأسباب الرئيسية لهذه التحديات (Bass & Riggio, 2006). هذه الأساليب قد لا تكون فعالة في البيئات الحديثة التي تتسم بالتعقيد والتغير السريع، مما يحد من قدرة الفرق على الابتكار والتكيف مع التغيرات.

من ناحية أخرى، فإن عدم استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة بشكل فعال يُعد عقبة أخرى تعيق تحسين أداء الفرق الميدانية. على الرغم من توفر أدوات مثل منصات إدارة المشاريع (مثل Trello و Asana) وتطبيقات التواصل الفوري (مثل Slack و Microsoft Teams)، إلا أن العديد من المنظمات لا تستفيد منها بالشكل الأمثل. وفقاً لتقرير صادر عن McKinsey (2023)، فإن 40% فقط من المنظمات تستخدم هذه الأدوات بشكل كامل لتحسين التواصل وتنسيق المهام بين الفرق الميدانية. هذه الفجوة بين توفر الأدوات واستخدامها الفعّال تؤدي إلى ضياع فرص تحسين الكفاءة والإنتاجية.

لذلك، تبرز الحاجة إلى استكشاف كيفية تطبيق القيادة التحويلية في الفرق الميدانية، وكيف يمكن للأدوات الحديثة أن تدعم القادة في تحقيق أهدافهم. هذا البحث يسعى إلى معالجة هذه الفجوة من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تحسن أداء الفرق الميدانية؟
- ما هي الأدوات الحديثة التي يمكن أن تدعم القادة في تحقيق أهدافهم؟
- ما هي الفجوة بين النظرية والتطبيق في هذا المجال؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يسعى إلى تقديم حلول عملية وفعّالة للشركات لتحسين إنتاجية فرقها الميدانية، خاصة في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها هذه الفرق في البيئات الحديثة. من خلال الجمع بين القيادة التحويلية والأدوات التكنولوجية الحديثة، يقدم البحث رؤية متكاملة يمكن أن تساعد القادة على تعزيز أداء فرقهم بشكل كبير، مما ينعكس إيجاباً على تحقيق الأهداف التنظيمية.

أولاً، يساهم البحث في تعزيز فهم العلاقة بين القيادة التحويلية والأدوات الحديثة، حيث يسلط الضوء على كيفية استخدام هذه الأدوات لدعم مبادئ القيادة التحويلية، مثل الإلهام والتحفيز الفكري. على سبيل

المثال، يمكن للقادة استخدام منصات إدارة المشاريع لتنسيق المهام بشكل أكثر فعالية، أو استخدام تطبيقات التواصل الفوري لتعزيز التفاعل بين أعضاء الفرق. هذه الأدوات لا تسهل التواصل فحسب، بل تعمل أيضًا على تعزيز الشفافية والمساءلة داخل الفرق، مما يسهم في بناء بيئة عمل إيجابية.

ثانيًا، يقدم البحث توصيات عملية للقادة والمنظمات لتحسين إدارة الفرق الميدانية. في ظل التحديات التي تواجهها الفرق الميدانية، مثل ضغوط العمل والتشتت الجغرافي، يمكن أن تكون الأدوات التكنولوجية حلاً فعالاً لتعزيز الكفاءة والإنتاجية. على سبيل المثال، يمكن للقادة استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات وتوفير رؤى قابلة للتنفيذ، أو استخدام تطبيقات إدارة الوقت لتحسين توزيع المهام بين أعضاء الفريق. هذه التوصيات يمكن أن تساعد المنظمات على تحقيق أقصى استفادة من الموارد المتاحة.

ثالثًا، يُعد هذا البحث مرجعًا قيمًا للباحثين والممارسين في مجال إدارة الأعمال. من خلال استكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية والأدوات الحديثة، يسهم البحث في سد الفجوة بين النظرية والتطبيق، مما يفتح آفاقًا جديدة للدراسات المستقبلية في هذا المجال. على سبيل المثال، يمكن أن تكون نتائج هذا البحث أساسًا لدراسات أخرى تتناول تأثير التكنولوجيا على أنماط القيادة المختلفة، أو كيفية تطبيق هذه المفاهيم في قطاعات أخرى.

أخيرًا، يمكن أن يكون لهذا البحث تأثير إيجابي على الممارسات الإدارية في المنظمات. من خلال تقديم رؤية واضحة حول كيفية دمج القيادة التحويلية مع الأدوات الحديثة، يمكن أن يساعد البحث القادة على تحسين أداء فرقهم الميدانية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق النجاح التنظيمي. هذا التأثير لا يقتصر على المنظمات الكبيرة فحسب، بل يمكن أن يستفيد منه أيضًا رواد الأعمال والشركات الصغيرة والمتوسطة التي تسعى إلى تحسين كفاءة فرقها الميدانية.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسية التي تسهم في تعزيز فهم العلاقة بين القيادة التحويلية والأدوات الحديثة، وتقديم حلول عملية لتحسين أداء الفرق الميدانية. يمكن تفصيل هذه الأهداف على النحو التالي:

1. دراسة تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية الفرق الميدانية

- تحليل كيفية تأثير أبعاد القيادة التحويلية (مثل الإلهام، التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي) على أداء الفرق الميدانية. على سبيل المثال، كيف يمكن للقادة التحويليين إلهام فرقهم لتحقيق أهداف طموحة في بيئات عمل صعبة؟
- تحديد العوامل التي تعزز فعالية القيادة التحويلية في تحسين إنتاجية الفرق، مثل بناء الثقة، تعزيز التعاون، وتشجيع الابتكار.

- استكشاف كيفية تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين وتقليل معدلات الدوران الوظيفي في الفرق الميدانية.

2. تحليل أساليب القيادة وأثرها في الفرق الميدانية

- مقارنة أساليب القيادة المختلفة (مثل القيادة التحويلية، التبادلية، والخدمية) وتأثيرها على أداء الفرق الميدانية. على سبيل المثال، ما هي مزايا وعيوب كل أسلوب في بيئات العمل الميدانية؟
- تحديد الأساليب الأكثر فعالية في تعزيز التعاون والابتكار داخل الفرق. كيف يمكن للقيادة اختيار الأسلوب المناسب بناءً على طبيعة الفريق والمهام المطلوبة؟
- دراسة كيفية تأثير أساليب القيادة على تماسك الفريق وقدرته على التكيف مع التحديات الميدانية.

3. تحليل دور الأدوات الحديثة في تعزيز فعالية القيادة

- دراسة كيفية استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة (مثل منصات إدارة المشاريع وتطبيقات التواصل الفوري) لدعم القادة في تطبيق مبادئ القيادة التحويلية. على سبيل المثال، كيف يمكن لهذه الأدوات تحسين التواصل بين أعضاء الفرق الميدانية المتباعدة جغرافيًا؟
- تقييم تأثير هذه الأدوات على تحسين تنسيق المهام، اتخاذ القرارات، وضمان تحقيق الأهداف بكفاءة عالية.
- استكشاف كيفية استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات لتعزيز فعالية القيادة، مثل توفير رؤى قابلة للتنفيذ لتحسين الأداء.

4. تقديم توصيات عملية للقادة لتحسين أداء فرقهم

- وضع إطار عمل يوضح كيفية دمج القيادة التحويلية مع الأدوات الحديثة لتحقيق أقصى استفادة. على سبيل المثال، كيف يمكن للقادة استخدام منصات إدارة المشاريع لتعزيز التحفيز الإلهامي؟
- تقديم توصيات محددة للقادة حول كيفية استخدام الأدوات التكنولوجية لتعزيز إنتاجية الفرق الميدانية. ما هي أفضل الممارسات لتحقيق التوازن بين القيادة التحويلية والتكنولوجيا؟
- توفير إرشادات عملية للقادة حول كيفية التغلب على التحديات التي تواجه تطبيق القيادة التحويلية واستخدام الأدوات الحديثة في الفرق الميدانية.

تساؤلات الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

التساؤل الرئيسي:

كيف تساهم القيادة التحويلية واستخدام الأدوات الحديثة في تحسين إنتاجية الفرق الميدانية؟

وينبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية: -

التساؤلات الفرعية:

1. ما هي أبعاد القيادة التحويلية الأكثر تأثيرًا على إنتاجية الفرق الميدانية؟

○ كيف يؤثر الإلهام والتحفيز الفكري على أداء الفرق الميدانية؟

○ ما هو دور الاعتبار الفردي في تعزيز تماسك الفريق وتحقيق الأهداف؟

2. كيف تؤثر ممارسات القيادة التحويلية على تحفيز الفرق الميدانية وتحقيق الأهداف؟

○ ما هي الممارسات القيادية التي تعزز الدافعية لدى أعضاء الفرق الميدانية؟

○ كيف يمكن للقادة التحويليين تعزيز ثقافة العمل الجماعي والتعاون داخل الفرق؟

3. كيف يمكن للأدوات الحديثة أن تدعم القادة في تطبيق القيادة التحويلية وتعزيز الأداء؟

○ ما هي الأدوات التكنولوجية الأكثر فعالية في تحسين التواصل بين أعضاء الفرق الميدانية؟

○ كيف يمكن استخدام منصات إدارة المشاريع لتعزيز تنسيق المهام وتحقيق الأهداف؟

4. ما العلاقة بين استخدام الأدوات الحديثة ومستوى كفاءة وإنتاجية الفرق الميدانية؟

○ كيف تؤثر الأدوات الحديثة على سرعة اتخاذ القرارات داخل الفرق الميدانية؟

○ ما هي الفوائد التي تعود على الفرق الميدانية من استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات؟

5. ما التحديات التي تواجه الفرق الميدانية في تبني الأدوات الحديثة، وكيف يمكن للقيادة التحويلية التغلب عليها؟

○ ما هي العوائق التي تحول دون استخدام الأدوات الحديثة بشكل فعال في الفرق الميدانية؟

○ كيف يمكن للقيادة التحويلية تعزيز قبول التكنولوجيا بين أعضاء الفرق الميدانية؟

6. كيف ينعكس استخدام الأدوات الحديثة على رضا الفرق الميدانية عن بيئة العمل؟

○ ما هو تأثير الأدوات الحديثة على تحسين تجربة العمل لدى أعضاء الفرق الميدانية؟

○ كيف يمكن للأدوات الحديثة أن تسهم في تقليل ضغوط العمل وزيادة الرضا الوظيفي؟

7. ما هي العلاقة بين تكامل القيادة التحويلية والتكنولوجيا الحديثة في تحسين بيئة العمل وتحقيق نتائج أفضل؟

○ كيف يمكن للقيادة تحقيق التوازن بين القيادة التحويلية واستخدام الأدوات الحديثة؟

○ ما هي النتائج المتوقعة من دمج القيادة التحويلية مع التكنولوجيا الحديثة في تحسين أداء الفرق الميدانية؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية واستخدام الأدوات الحديثة في تحسين إنتاجية الفرق الميدانية (Bass & Riggio, 2006; Dulebohn & Hoch, 2017).

الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وإنتاجية الفرق الميدانية:

- كلما زاد تطبيق مبادئ القيادة التحويلية (مثل الإلهام، التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي)، زادت إنتاجية الفرق الميدانية. (Avolio & Yammarino, 2013)
- القيادة التحويلية تسهم في تعزيز التعاون والابتكار داخل الفرق الميدانية، مما ينعكس إيجابًا على أدائها. (Northouse, 2018)

2. استخدام الأدوات الحديثة يعزز فعالية القيادة التحويلية:

- استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة (مثل منصات إدارة المشاريع وتطبيقات التواصل الفوري) يدعم القادة في تطبيق مبادئ القيادة التحويلية بشكل أكثر فعالية. (McKinsey, 2023).
- الأدوات الحديثة تسهم في تحسين التواصل، تنسيق المهام، واتخاذ القرارات داخل الفرق الميدانية، مما يعزز فعالية القيادة التحويلية. (Zaccaro & Klimoski, 2001).

3. هناك تحديات تنظيمية وتقنية تعيق استخدام الأدوات الحديثة في الفرق الميدانية:

- تواجه الفرق الميدانية تحديات تنظيمية، مثل مقاومة التغيير وعدم توفر التدريب الكافي، تعيق استخدام الأدوات الحديثة بشكل فعال. (Yukl, 2013).
- هناك تحديات تقنية، مثل صعوبة الوصول إلى التكنولوجيا أو عدم توافقها مع احتياجات الفرق الميدانية، تؤثر على فعالية استخدامها. (Dulebohn & Hoch, 2017).

4. تكامل القيادة التحويلية مع الأدوات الحديثة يؤدي إلى تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الفرق الميدانية:

- دمج القيادة التحويلية مع الأدوات الحديثة يسهم في تحسين تجربة العمل لدى أعضاء الفرق الميدانية، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي (Avolio & Yammarino, 2013).
- استخدام الأدوات الحديثة في إطار القيادة التحويلية يقلل من ضغوط العمل ويزيد من تماسك الفريق. (Northouse, 2018).

الدراسات السابقة:

1. الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية وأثرها على الفرق

أظهرت العديد من الدراسات أن القيادة التحويلية تلعب دورًا محوريًا في تحسين أداء الفرق وتعزيز إنتاجيتها. على سبيل المثال، أشار Bass و Riggio (2006) إلى أن القيادة التحويلية تعتمد على أربعة أبعاد رئيسية: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي، والتي تسهم في بناء ثقافة تنظيمية داعمة تعزز الإبداع والتكيف مع التحديات الجديدة. بالإضافة إلى ذلك، وجدت دراسة أجراها Avolio و Yammarino (2013) أن القادة التحويليين قادرين على تحفيز فرقهم لتحقيق أهداف استثنائية من خلال تعزيز الثقة وتشجيع الابتكار.

في السياق العربي، أشارت دراسة أجراها العليوي والهوري (2019) إلى أن القيادة التحويلية تسهم بشكل كبير في تحسين أداء الفرق في المنظمات العربية، خاصة في القطاعات التي تعتمد على العمل الجماعي، مثل قطاع النفط والغاز. كما أظهرت دراسة أخرى أجراها السعدي (2020) أن القيادة التحويلية تعزز الولاء التنظيمي لدى الموظفين في الفرق الميدانية، مما ينعكس إيجابًا على إنتاجيتهم. ومع ذلك، لم تتناول هذه الدراسات بشكل كافٍ كيفية تفاعل القيادة التحويلية مع الأدوات التكنولوجية الحديثة.

2. الدراسات التي ناقشت استخدام الأدوات الحديثة في الإدارة

فيما يتعلق باستخدام الأدوات الحديثة في الإدارة، أظهرت العديد من الدراسات أن التكنولوجيا يمكن أن تكون أداة قوية لتعزيز فعالية القيادة وتحسين أداء الفرق. على سبيل المثال، أشار Dulebohn و Hoch (2017) إلى أن منصات إدارة المشاريع وتطبيقات التواصل الفوري يمكن أن تسهم في تحسين التواصل وتنسيق المهام بين الفرق الميدانية، خاصة في البيئات التي تتسم بالتشتت الجغرافي. بالإضافة إلى ذلك، وجدت دراسة أجراها McKinsey (2023) أن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات يمكن أن يساعد القادة في اتخاذ قرارات أكثر دقة بناءً على معلومات آنية ودقيقة.

في السياق العربي، أشارت دراسة أجراها الجابر (2021) إلى أن استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة في إدارة الفرق الميدانية في المملكة العربية السعودية أدى إلى تحسين كفاءة العمليات وزيادة

الإنتاجية. كما أظهرت دراسة أجراها المرزوقي (2022) أن تطبيقات التواصل الفوري ساهمت في تعزيز التعاون بين الفرق الميدانية في قطاع البناء في الإمارات العربية المتحدة. ومع ذلك، لم تتناول هذه الدراسات كيفية تفاعل هذه الأدوات مع أساليب القيادة المختلفة، مثل القيادة التحويلية.

3. مقارنة بين النتائج السابقة وتحديد الفجوات

على الرغم من أن الدراسات السابقة قد أظهرت تأثير القيادة التحويلية والأدوات الحديثة على أداء الفرق بشكل منفصل، إلا أن هناك فجوة في الأدبيات تتعلق بكيفية دمج هذين العنصرين لتحقيق نتائج أفضل. على سبيل المثال، بينما ركزت دراسة Bass و Riggio (2006) على أبعاد القيادة التحويلية، لم تتناول بشكل كافٍ كيفية استخدام الأدوات الحديثة لدعم هذه الأبعاد. Similarly, بينما أشار Hoch و Dulebohn (2017) إلى فوائد الأدوات الحديثة، لم يتعمقوا في كيفية تفاعل هذه الأدوات مع أساليب القيادة المختلفة.

في السياق العربي، أشارت دراسة أجراها الخليفة (2020) إلى أن هناك نقصاً في الدراسات التي تتناول تكامل القيادة التحويلية مع الأدوات الحديثة في المنظمات العربية، خاصة في القطاعات التي تعتمد على الفرق الميدانية. لذلك، يسعى هذا البحث إلى سد هذه الفجوة من خلال استكشاف كيفية دمج القيادة التحويلية مع الأدوات الحديثة لتعزيز إنتاجية الفرق الميدانية في البيئات العربية.

1. نظريات القيادة

يعتمد هذا البحث على نظرية القيادة التحويلية التي طورها Bass و (2006) Riggio، والتي تُعد واحدة من أكثر النظريات تأثيرًا في مجال القيادة. تقوم هذه النظرية على أربعة أبعاد رئيسية:

- **التأثير المثالي:** قدرة القائد على كسب ثقة واحترام أفراد الفريق من خلال سلوكياته الأخلاقية والملمة.
- **التحفيز الإلهامي:** قدرة القائد على تحفيز أفراد الفريق لتحقيق أهداف استثنائية من خلال تقديم رؤية واضحة ومشتركة.
- **التحفيز الفكري:** تشجيع القائد لأفراد الفريق على التفكير الإبداعي وحل المشكلات بطرق مبتكرة.
- **الاعتبار الفردي:** اهتمام القائد باحتياجات وقدرات كل فرد في الفريق، مما يعزز نموهم الشخصي والمهني.

هذه النظرية تُعد أساسًا لفهم كيفية تأثير القيادة التحويلية على أداء الفرق الميدانية، خاصة في البيئات التي تتسم بالتحديات المعقدة.

2. نظريات إدارة الفرق

فيما يتعلق بإدارة الفرق، يعتمد البحث على نظرية الفعالية الجماعية (Team Effectiveness Theory) التي طورها (1987) Hackman. تركز هذه النظرية على العوامل التي تسهم في نجاح الفرق، مثل:

- **وضوح الأهداف:** وجود أهداف محددة وواضحة للفريق.
 - **الهيكل المناسب:** توزيع المهام والمسؤوليات بشكل عادل وفعال.
 - **الدعم التنظيمي:** توفير الموارد والتدريب اللازم للفريق.
 - **التغذية الراجعة:** تقييم أداء الفريق بشكل مستمر وتقديم التوجيهات اللازمة.
- هذه النظرية تساعد في فهم كيفية تحسين أداء الفرق الميدانية من خلال توفير البيئة المناسبة لنجاحها.

3. نظريات التكنولوجيا الحديثة

فيما يتعلق باستخدام الأدوات الحديثة، يعتمد البحث على نظرية تبني التكنولوجيا (Technology Adoption Theory) التي طورها (1989) Davis. تركز هذه النظرية على العوامل التي تؤثر على قبول الأفراد للتكنولوجيا، مثل:

- **سهولة الاستخدام:** مدى سهولة استخدام الأدوات التكنولوجية.
 - **الفائدة المتوقعة:** مدى إدراك الأفراد لفائدة هذه الأدوات في تحسين أدائهم.
 - **الدعم التنظيمي:** مدى توفر الدعم والتدريب اللازم لاستخدام هذه الأدوات.
- هذه النظرية تُعد أساسًا لفهم كيفية استخدام الأدوات الحديثة في تعزيز فعالية القيادة وتحسين أداء الفرق الميدانية.

4. الربط بين النظريات وموضوع البحث

يجمع هذا البحث بين هذه النظريات لتقديم إطار نظري متكامل لفهم كيفية تأثير القيادة التحويلية والأدوات الحديثة على إنتاجية الفرق الميدانية. على سبيل المثال:

- القيادة التحويلية توفر الإلهام والدعم اللازم لتحفيز الفرق.
- نظرية الفعالية الجماعية تساعد في فهم كيفية تحسين بيئة العمل لتعزيز أداء الفرق.
- نظرية تبني التكنولوجيا توضح كيفية استخدام الأدوات الحديثة لدعم القادة في تطبيق مبادئ القيادة التحويلية.

المنهجية وطرق البحث:

1. نوع البحث

سيتم هذا البحث منهجية بحثية مختلطة (Mixed Methods) تجمع بين البحث الكمي والنوعي لضمان شمولية النتائج ودقتها. سيتم استخدام الأدوات التالية:

- الاستبيانات: لجمع بيانات كمية حول تأثير القيادة التحويلية والأدوات الحديثة على إنتاجية الفرق الميدانية.

- **المقابلات:** لإجراء تحليل نوعي لفهم التحديات التي تواجه الفرق الميدانية وكيفية تعامل القادة معها.

- **دراسات الحالة:** لتحليل حالات محددة لفرق ميدانية نجحت في دمج القيادة التحويلية مع الأدوات الحديثة.

2. العينة المستهدفة

سيتم اختيار العينة المستهدفة من الفئات التالية:

- **المدرء:** القادة الذين يديرون فرقاً ميدانية في قطاعات مختلفة (مثل النفط، البناء، الخدمات اللوجستية).
 - **الموظفون:** أعضاء الفرق الميدانية الذين يعملون تحت إشراف هؤلاء القادة.
 - **فرق العمل:** فرق ميدانية تعمل في بيئات معقدة وتواجه تحديات كبيرة.
- سيتم اختيار العينة بشكل عشوائي من عدة منظمات في منطقة جغرافية محددة، مع مراعاة التنوع في القطاعات والخبرات لضمان تمثيلية النتائج.

3. أدوات جمع البيانات

سيتم استخدام الأدوات التالية لجمع البيانات:

- **الاستبيانات:** سيتم تصميم استبيان يتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة لقياس تأثير القيادة التحويلية والأدوات الحديثة على إنتاجية الفرق الميدانية. سيتم توزيع الاستبيان إلكترونياً لضمان سرعة الاستجابة وسهولة التحليل.
- **المقابلات:** سيتم إجراء مقابلات شبه منظمة مع القادة وأعضاء الفرق الميدانية لفهم التحديات التي تواجههم وكيفية تعاملهم معها. سيتم تسجيل المقابلات وتحليلها لاستخراج الموضوعات الرئيسية.
- **دراسات الحالة:** سيتم تحليل حالات محددة لفرق ميدانية نجحت في دمج القيادة التحويلية مع الأدوات الحديثة. سيتم جمع البيانات من خلال الوثائق والتقارير المتاحة.

4. تحليل البيانات

سيتم تحليل البيانات باستخدام الأدوات التالية:

- **التحليل الإحصائي:** سيتم استخدام برامج إحصائية مثل SPSS لتحليل البيانات الكمية التي تم جمعها من الاستبيانات. سيتم استخدام اختبارات مثل تحليل التباين (ANOVA) والانحدار الخطي لفهم العلاقات بين المتغيرات.
- **التحليل النوعي:** سيتم تحليل البيانات النوعية التي تم جمعها من المقابلات ودراسات الحالة باستخدام التحليل الموضوعي (Thematic Analysis) لتحديد الأنماط والموضوعات الرئيسية.

- **مراجعة الأدبيات السابقة:** سيتم مراجعة الدراسات السابقة لتأكيد النتائج ووضعها في سياق أوسع.

أدوات الدراسة :

1. الاستبيانات

- سيتم استخدام **الاستبيانات** كأداة رئيسية لجمع البيانات الكمية حول تأثير القيادة التحويلية والأدوات الحديثة على إنتاجية الفرق الميدانية. سيتكون الاستبيان من قسمين رئيسيين:
- **الأسئلة المغلقة:** لقياس آراء المشاركين حول تأثير القيادة التحويلية والأدوات الحديثة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (من "موافق بشدة" إلى "غير موافق بشدة").
 - **الأسئلة المفتوحة:** لجمع آراء واقتراحات المشاركين حول كيفية تحسين أداء الفرق الميدانية.
- سيتم توزيع الاستبيان إلكترونياً عبر منصات مثل Google Forms أو SurveyMonkey لضمان سرعة الاستجابة وسهولة التحليل.

2. المقابلات

سيتم استخدام المقابلات كأداة لجمع البيانات النوعية لفهم التحديات التي تواجه الفرق الميدانية وكيفية تعامل القادة معها. ستكون المقابلات شبه منظمة وتتضمن الأسئلة التالية:

- ما هي التحديات الرئيسية التي تواجهها في إدارة الفرق الميدانية؟
- كيف تستخدم الأدوات الحديثة لتحسين أداء الفرق؟
- ما هي النتائج التي لاحظتها بعد تطبيق القيادة التحويلية؟

سيتم تسجيل المقابلات وتحليلها باستخدام التحليل الموضوعي (Thematic Analysis) لتحديد الأنماط والموضوعات الرئيسية.

3. البرامج الإحصائية

سيتم استخدام البرامج الإحصائية لتحليل البيانات الكمية التي تم جمعها من الاستبيانات. تشمل هذه البرامج:

- **SPSS:** لتحليل البيانات الإحصائية، مثل تحليل التباين (ANOVA) والانحدار الخطي لفهم العلاقات بين المتغيرات.
- **Excel:** لتنظيم البيانات الأولية وإجراء التحليلات الأساسية، مثل حساب المتوسطات والنسب المئوية.

حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية

يركز هذا البحث على دراسة تأثير القيادة التحويلية والأدوات الحديثة على إنتاجية الفرق الميدانية، مما يعني أنه لن يتناول جوانب أخرى مثل القيادة التبادلية أو الخادمة. بالإضافة إلى ذلك، سيتم التركيز على قطاعات محددة مثل النفط والبناء والخدمات اللوجستية، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على قطاعات أخرى.

2. الحدود المكانية

سيتم إجراء هذا البحث في منطقة جغرافية محددة، مثل المملكة العربية السعودية أو دولة الإمارات العربية المتحدة، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على مناطق أخرى. على سبيل المثال، قد تختلف التحديات التي تواجه الفرق الميدانية في هذه المنطقة عن تلك الموجودة في مناطق أخرى بسبب الاختلافات الثقافية والتنظيمية.

3. الحدود الزمانية

سيتم إجراء هذا البحث خلال فترة زمنية محددة، مما قد يحد من القدرة على جمع البيانات بشكل شامل. على سبيل المثال، قد لا يكون هناك وقت كافٍ لإجراء مقابلات مع جميع القادة وأعضاء الفرق الميدانية المستهدفة.

4. الحدود البشرية

قد تواجه الدراسة بعض التحديات المتعلقة بالمشاركين، مثل:

- **صعوبة الوصول إلى المشاركين:** قد يكون من الصعب الوصول إلى بعض القادة أو أعضاء الفرق الميدانية بسبب انشغالهم أو عدم رغبتهم في المشاركة.
- **تحيز المشاركين:** قد تكون استجابات المشاركين في الاستبيانات والمقابلات متحيزة بسبب رغبتهم في تقديم صورة إيجابية عن أنفسهم أو مؤسساتهم.

5. الحدود المنهجية

قد تواجه الدراسة بعض التحديات المنهجية، مثل:

- **صعوبة الوصول إلى البيانات:** قد يكون من الصعب الوصول إلى بعض البيانات بسبب قيود المؤسسات أو عدم توفر المعلومات اللازمة.
- **تحديات في التحليل:** قد يواجه الباحث صعوبات في تحليل البيانات النوعية بسبب تعقيدها وتنوعها.

المراجع:

مشكلة الدراسة

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Dulebohn, J. H., & Hoch, J. E. (2017). Virtual teams in organizations. *Human Resource Management Review*, 27(4), 569-574.
- McKinsey & Company. (2023). *The Future of Work: How Technology is Transforming Teams*.

أهمية الدراسة

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Dulebohn, J. H., & Hoch, J. E. (2017). Virtual teams in organizations. *Human Resource Management Review*, 27(4), 569-574.

McKinsey & Company. (2023). *The Future of Work: How Technology is Transforming Teams*. •

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education. •

فروض الدراسة:

Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead*. Emerald Group Publishing. •

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press. •

Dulebohn, J. H., & Hoch, J. E. (2017). Virtual teams in organizations. *Human Resource Management Review*, 27(4), 569-574. •

McKinsey & Company. (2023). *The Future of Work: How Technology is Transforming Teams*. •

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications. •

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education. •

Zaccaro, S. J., & Klimoski, R. J. (2001). *The Nature of Organizational Leadership: Understanding the Performance Imperatives Confronting Today's Leaders*. Jossey-Bass. •

الدراسات السابقة:

Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead*. Emerald Group Publishing. •

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press. •

Dulebohn, J. H., & Hoch, J. E. (2017). Virtual teams in organizations. *Human Resource Management Review*, 27(4), 569-574. •

McKinsey & Company. (2023). *The Future of Work: How Technology is Transforming Teams*. •

• Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.

• Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education.

• المراجع العربية:

- العليوي، م.، والهوري، ع. (2019). أثر القيادة التحويلية على أداء الفرق في قطاع النفط والغاز. *مجلة الإدارة العربية*، 15(3)، 45-60.
- السعدي، خ. (2020). دور القيادة التحويلية في تعزيز الولاء التنظيمي لدى الموظفين في الفرق الميدانية. *مجلة الدراسات الإدارية*، 22(2)، 78-95.
- الجابر، أ. (2021). تأثير الأدوات التكنولوجية الحديثة على كفاءة الفرق الميدانية في المملكة العربية السعودية. *مجلة التكنولوجيا والإدارة*، 10(1)، 112-130.
- المرزوقي، ن. (2022). استخدام تطبيقات التواصل الفوري في تعزيز التعاون بين الفرق الميدانية في قطاع البناء. *مجلة الإمارات للبحوث الإدارية*، 18(4)، 200-215.
- الخليفة، ر. (2020). الفجوة البحثية في تكامل القيادة التحويلية مع الأدوات الحديثة في المنظمات العربية. *مجلة الإدارة والتنمية*، 25(1)، 33-50.

المنطلقات النظرية للدراسة:

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press

Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.

Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In J. W. Lorsch (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior* (pp. 315-342). Prentice-Hall.

المراجع العربية:

العليوي، م.، والهوري، ع. (2019). أثر القيادة التحويلية على أداء الفرق في قطاع النفط والغاز. *مجلة الإدارة العربية*، 15(3)، 45-60.

الجابر، أ. (2021). تأثير الأدوات التكنولوجية الحديثة على كفاءة الفرق الميدانية في المملكة العربية السعودية. *مجلة التكنولوجيا والإدارة*، 10(1)، 112-130.

المنهجية وطرق البحث:

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8th ed.). Pearson Education.
- المراجع العربية:

- الجابر، أ. (2021). تأثير الأدوات التكنولوجية الحديثة على كفاءة الفرق الميدانية في المملكة العربية السعودية. *مجلة التكنولوجيا والإدارة*، 10(1)، 112-130.
- المرزوقي، ن. (2022). استخدام تطبيقات التواصل الفوري في تعزيز التعاون بين الفرق الميدانية في قطاع البناء. *مجلة الإمارات للبحوث الإدارية*، 18(4)، 200-215.

أدوات الدراسة:

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.
 - Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8th ed.). Pearson Education.
 - المراجع العربية:
- الجابر، أ. (2021). تأثير الأدوات التكنولوجية الحديثة على كفاءة الفرق الميدانية في المملكة العربية السعودية. *مجلة التكنولوجيا والإدارة*، 10(1)، 112-130.
 - المرزوقي، ن. (2022). استخدام تطبيقات التواصل الفوري في تعزيز التعاون بين الفرق الميدانية في قطاع البناء. *مجلة الإمارات للبحوث الإدارية*، 18(4)، 200-215.

