

تتشرف كلية الدراسات العليا وكلية الإدارة والاقتصاد بدعوتكم لحضور

مناقشة أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال

العنوان

تأثير أنماط القيادة على أداء الفرق الافتراضية في القطاع الحكومي في دولة الإمارات العربية المتحدة: تقييم نمط قيادة المعاملات والقيادة التحويلية

للطالب

نعمة سالمين مبروك عمر العامري

المشرف

د. أنانث جيراפורي، قسم إدارة الأعمال
كلية الإدارة والاقتصاد

المكان والزمان

10:45 صباحاً

الأحد، 12 مايو 2019

غرفة 2021، المبنى H3

الملخص

مع توافر أجهزة الكمبيوتر والإنترنت على نطاق واسع ، تدرس الشركات بشكل متزايد دور الفرق الافتراضية لخفض التكلفة ، وزيادة الإنتاجية ، وخلق بيئة عمل أكثر مرونة. تستمر الفرق الافتراضية في اكتساب جذور وتطبيق في العديد من الشركات حيث أصبحت هذه الأخيرة أكثر عولمة ودولية ، وذلك باستخدام خبراء متعددين في أجزاء مختلفة من العالم لتخطيط المهام وتصميمها وتنفيذها. بناءً على الدراسات المتوفرة في هذا المجال ، تساهم هذه الرسالة في رؤية فريدة حول كيفية معالجة التحديات المحيطة بأداء الفريق الافتراضي. إن الهدف الرئيسي من هذه الأطروحة هو دراسة تأثير نمط القيادة على أداء الفرق الافتراضية في القطاع الحكومي في دولة الإمارات العربية المتحدة ، مع مراعاة تأثير التفاعل بين العوامل السياقية ، مثل التماسك والثقة والإبداع وتمكين الفريق. تعتبر أساليب القيادة التي تم بحثها في هذه الرسالة هي أكثر أساليب القيادة استخداماً للفرق الافتراضية: القيادة التحويلية وقيادة المعاملات. استخدمت هذه الرسالة طريقة البحث الكمي واستراتيجية المسح الاستطلاعي لجمع البيانات. بعد تأكيد موثوقية وصلاحية المقاييس المستخدمة ، جمعنا 346 استجابة. بعد التخلص من القيم المتطرفة ، تم استخدام 344 استجابة للتحليل الرئيسي واختبار الفرضيات البحثية. تشير النتائج إلى أن كلا من أساليب القيادة التحويلية والمعاملات لها تأثير كبير على أداء الفرق الافتراضية. ومع ذلك ، أظهر النمط التحويلي تأثيراً أقوى من نمط المعاملات على أداء الفرق الافتراضية. فيما يتعلق بتأثير العوامل الوسيطة ، أثر تماسك الفريق وإبداع الفريق بشكل كبير على تأثير أسلوب القيادة على أداء الفريق الافتراضي. كان تمكين الفريق مهماً فقط للقيادة التحويلية ، وأخيراً ، لم تكن ثقة الفريق مهمة لكلا أسلوبي القيادة. تكشف المناقشات أن النتائج لا تختلف تماماً عن الحجج الموجودة في الأدب والدراسات المحيطة. في المقام الأول ، من بين أسلوبي القيادة ، سجل أسلوب القيادة التحويلي وجوداً أقوى في الفريق والبيئة التنظيمية من أسلوب قيادة المعاملات. استناداً إلى هذه النتائج ، يوصى بأن تقوم المؤسسات التي تستخدم فرقاً افتراضية في هذه المنطقة وعلى عالمياً بالارتكاز على كلٍّ من أسلوب قيادة المعاملات وقيادة التحويل لأن كلاهما مناسبان تماماً لتحسين الأداء في بيئات الفرق الافتراضية. ومع ذلك ، في بيئة تمكين فريق ، فإن أسلوب القيادة التحويلية تعمل بشكل أفضل. يوصى بأن تركز الأبحاث المستقبلية على التأثير الإضافي لعناصر التدريب والتنمية البشرية في نموذج البحث. علاوة على ذلك ، سيساعد النظر في العوامل الداخلية والخارجية الأخرى المؤثرة على أداء الفريق الافتراضي على اكتساب نظرة أعمق على مجموعة متنوعة من العوامل التي تشكل سلوكيات أعضاء الفريق الافتراضي وتؤثر على التزامهم بأداء العمل.

كلمات البحث الرئيسية: أساليب القيادة ، قيادة التحول ، القيادة التحويلية ، الفرق الافتراضية ، القيادة الافتراضية ، أداء الفرق الافتراضية.