

أثر ثقافة المنظمة حول التخطيط الإستراتيجي على أداء المشاريع

بالتطبيق في شركة وفود - الرياض

إعداد الطالب

أنس عبد الله الحمد

الرقم الأكاديمي (٢٥١٠٠٢٦٦٣)

ماجستير إدارة أعمال

إشراف

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

شكر وتقدير

بكل فخر وامتنان، أتوجه بأصدق عبارات الشكر والعرفان

إلى وطني الغالي أولاً، الذي أعتزّ بالانتماء إليه، وأفخر بأن أكون أحد أبنائه المخلصين

وإلى جامعتي العزيزة، موطن التطور ووجهة الحداثة، التي تبنت طموحي ووفرت لي بيئة

أكاديمية محفّزة على التعلّم والبحث

فلها مني كل الشكر والتقدير

وشكري وامتناني موصول لأساتذتي الكرام وزملائي الأعزاء، الذين جادوا عليّ بوقتهم

وجهدهم، فكان لذلك بالغ الأثر في إتمام هذا العمل المتواضع

فلكم جميعاً، كل التحية والمحبة والتقدير، وأسأل الله تعالى أن يجعل ذلك في موازين حسناتكم،

وأن يجزيكم عني خير جزاء

الطالب

أنس الحمد

المستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى الوقوف على تأثير ثقافة المنظمة حول التخطيط الاستراتيجي على أداء المشاريع بالتطبيق في شركة وفود بالرياض، حيث تمثلت مشكلة الدراسة في مدى تأثير التخطيط الاستراتيجي على أداء المشاريع في الشركة، وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد تم توزيع أداة الدراسة على عينة البحث والذي تم اختيارهم عمدياً وبصفة من العاملين داخل شركة أفود، كما تمثلت فرضية البحث الرئيسية بوجود علاقة ارتباط وأثر معنوية بين استخدام التخطيط الاستراتيجي وبين أداء المشاريع، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (Spss) إذ استخدمت عدد من الأساليب الإحصائية للتحقق من صحة الفرضية ومنها معامل الارتباط (Person) وتحليل الانحدار البسيط. وجاءت النتائج مطابقة لفرضية البحث، فقد تبين وجود علاقة ارتباط وأثر بين استخدام التخطيط الاستراتيجي وأداء المشاريع داخل شركة أفود، والتي على ضوءها تم صياغة مجموعة من التوصيات التي آمل أن يستفاد منها المعنيين في الدراسة الحالية.

الكلمات المفتاحية: ثقافة المنظمة، التخطيط الاستراتيجي، أداء المشاريع

Abstract

The current study aims to identify the impact of the organization's culture regarding strategic planning on project performance as applied in Aofood Company in Riyadh. The study problem was represented in the extent of the impact of strategic planning on project performance in the company. The questionnaire was used as a tool for collecting data. The study tool was distributed to the research sample, which was deliberately selected as employees within Afood Company. The main research hypothesis was that there is a significant correlation and impact between the use of strategic planning and project performance. The data were analyzed using the (SPSS) program, as a number of statistical methods were used to verify the validity of the hypothesis, including the correlation coefficient (Person) and simple regression analysis. The results were consistent with the research hypothesis, as it was found that there is a correlation and impact between the use of strategic planning and project performance within Aofood Company. In light of this, a set of recommendations were formulated that I hope will benefit those concerned in the current study.

Keywords: organizational culture, strategic planning, project performance

جدول المحتويات

الصفحة	الموضوع	
١	شكر وتقدير	١
2	المستخلص	2
3	جدول المحتويات	3
5	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	4
6	المقدمة	5
7	مشكلة الدراسة وتساؤلاتها	6
8	الفجوات النظرية	7
9	الفجوات العملية التطبيقية	8
10	أهمية الدراسة	9
1١	أهداف الدراسة	10
12	فرضيات الدراسة	11
13	نموذج البحث	12
14	الدراسة الميدانية	13
17	منهجية الدراسة	14
17	هيكل المشروع	15
18	الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري	16
19	مقدمة	17
21	الدراسات السابقة	18

22	ماهية الثقافة المنظمة	19
23	مفهوم القيادة الفاعلة	20
23	تطور مفهوم التخطيط الاستراتيجي	21
24	أبعاد التخطيط الاستراتيجي	22
25	نظريات التخطيط الاستراتيجي	23
26	أهمية التخطيط الاستراتيجي	24
28	أداء المشروع	25
29	تطوير تحقيق أهداف المشاريع	26
31	نظريات تحقيق أهداف المشاريع	27
32	العلاقة بين القيادة وتطوير أهداف المشروع الخيري	28
36	الخاتمة	29
38	الفصل الثالث: منهجية البحث	30
39	المقدمة	31
40	التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة	32
41	تصميم البحث	33
42	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة	34
42	أنواع البيانات	35
43	طرق وأساليب وتحليل البيانات	36
٥١	الاستنتاجات والتوصيات	37
٥٣	قائمة المصادر والمراجع	38
٥٨	الملاحق	39

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

١,١ المقدمة:

تواجه منظمات الأعمال في يومنا هذا جملة من التحديات والتغيرات البيئية الخارجية، سواء كانت هذه التحديات اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية أو سياسية أو تكنولوجية، وتماشيا مع هذه التغيرات وجب على المنظمات التأقلم والتكيف معها لتحقيق الاستمرارية والبقاء، وتماشيا مع هذه التغيرات، فقد حظيت الثقافة بشكل عام، والثقافة المنظمة بشكل خاص باهتمام واسع من قبل عدد من الباحثين، لما لها من دور فاعل في تحديد كفاءة وفعالية التنظيمات الإدارية، وسلوك الأفراد العاملين فيها، والتي ستعكس على كفاءة القرارات الإدارية. (أوبكر، ٢٠٠٥، ٢٢)

وما يزيد من أهمية الثقافة المنظمة أنها تُعد من المحددات الرئيسة لنجاح المنظمات أو فشلها، إذ ربطت عدة بحوث ميدانية بين نجاح المنظمة والقيم التنظيمية السائدة في المنظمة ونوع التخطيط التي تعتمد في نظامها الإداري، وذلك من خلال دفع أعضاءها إلى الالتزام بالعمل الجاد والابتكار والتحديث واستخدام نوع تخطيط فعال، بالإضافة إلى المشاركة في اتخاذ القرارات، وتحسين الأداء والخدمة، وتحقيق الميزة التنافسية، والاستجابة السريعة للملاءمة لاحتياجات العملاء والأطراف ذوي العلاقة في بيئة عمل المنظمة (حمودة، ٢٠٠٥: ١٤١).

ولأن أداء المنظمة هو ما يحدد مدى نجاحها وتطورها وقدرتها على إحداث التغيير في كافة التغيرات التي قد تواجهها والذي قد يكون العامل الثقافي أهمها في منشآت الأعمال العامة والخاصة، وذلك لمساس هذا الأداء بجوانب المنظمة المتعددة، سواء كانت رؤيتها ورسالتها، أو عملياتها ومهامها، أو هيكلها التنظيمية، أو أساليب التخطيط التي يتم استخدامه من قبل الأفراد العاملين في المنظمة، أو حتي إجراءاتها وتقنياتها المستخدمة، فقد أظهرت الأدبيات أهمية موضوع أداء المنظمة ودوره في إحداث التطور التنظيمي ونجاح العمل، لكون الأداء يساعد المنظمات على التأقلم والتكيف مع البيئة المحيطة، إذ جاءت عدد من النتائج لتؤكد على أهمية إيجاد نظام أدائي متعدد للتغيير والتطوير، مبني على المعرفة، لينعكس ذلك في دعم جهود المنظمات في تحقيق الميزة التنافسية، وتحفيز أعضاء المنظمة لتحقيق أهدافها، بشكل يتم فيه تحقيق نوع من التكامل بين أغراض المنظمة وحاجات أعضائها، وتعزيز الثقة والانفتاح بين الأعضاء في المنظمة، وحل مشكلاتها (السكارنة، ٢٠٠٩: ٢).

وقد تنامت اتجاهات الباحثين في التركيز على الأداء الفعلي والذي تمثل في طبيعته واتجاهه ومواقفه وما يتبناه من تطور وتغيير، بالإضافة إلى القدرة على التكيف كل المستحدثات والمتغيرات والاستعداد لمواجهتها، وقد قدم Herscovitch and Meyer's (٢٠٠٢) إطار جديدا لردود الفعل نحو ما يحدثه الأداء من تغيير في ثقافة المنظمة وتطلعاتها وقدرتها على التكيف مع البيئات المختلفة. (العميان، ٢٠٠٨، ٧١)

ونظرا لأهمية العلاقة بين ثقافة المنظمة وإدارة هذا التغيير، فقد أضحت الثقافة المنظمة تشكل مجالا حيويا متزايدا الاهتمام في دراسة أنشطة المنظمات، باعتبارها أحد أبرز المناهج الحديثة في إدارة الأداء، وتتصف العلاقة بين الثقافة المنظمة والأداء داخل المنظمة بأنها تأثيرية تبادلية، إذ تتأثر الثقافة المنظمة بما تشمله من قيم وعادات وسلوك باستراتيجيات إدارة الأداء المعتمدة في المنظمة. (الفاعوري، ٢٠١٥، ١٢٦)

كما وتشكل ثقافة المنظمة إطاراً مهماً يؤثر بشكل كبير على أداء المشاريع داخل أي شركة، وتعد ثقافة المنظمة مزيجاً من القيم والمعتقدات والسلوكيات التي يتبناها أعضاء المنظمة، وتتبعكس هذه الثقافة على كيفية تنفيذ العمليات واتخاذ القرارات والتفاعل بين الموظفين في شركة أفود، وتتجلى ثقافة المنظمة في رؤيتها ورسالتها والقيم الأساسية التي تؤمن بها وتتبناها، والتي تؤثر بدورها على أداء المشاريع بشكل مباشر. (نجم، ٢٠١٤، ٩١)

١.٢ مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

يتصف العمل في المنظمات الهادفة للربح بالحساسية، كما ويتأثر بالعديد من المتغيرات لا سيما الاقتصادية والاجتماعية، بالإضافة إلى ارتفاع نسبة المخاطرة، مقارنة بالقطاعات الاقتصادية الأخرى (الفاعوري والعمري، ٢٠٠٢: ٤٤٦)، ولعل شركة أفود من بين تلك الشركات التجارية التي تواجه جملة من التغيرات المستمرة في بيئة عملها، والتي منها: ارتفاع حدة المنافسة، والتطور التكنولوجي الحاصل في القطاع المصرفي، وتنوع رغبات المستهلكين، كل هذا ألقى على عاتق شركة أفود مهمة العمل على تبني ثقافة يمكن من خلالها تبني أنماط مستحدثة من الأداء تساعد في تغيير وتطوير

الفكر الإداري لدى الشركة، وهذا ما قد يلعب دوراً في تكييف بيئة العمل لدى الشركة لتوائم التغيرات، وخلق ثقافة منظمة إيجابية تتصف بالمرونة العالية، والتي تمكنها من تحقيق بيئة إيجابية مشجعة على الإبداع والابتكار، كما وتوضح مشكلة هذه الدراسة في الفجوات النظرية والتطبيقية لها، وسيتم عرض هذه الفجوات على النحو التالي:

١.٢.١ الفجوات النظرية:

- أ. **قلة الدراسات المتكاملة:** معظم الدراسات تركز على جانب واحد من الثقافة التنظيمية، مثل تأثير القيم التنظيمية أو القيادة، دون النظر إلى تأثير التفاعل بين مختلف عناصر الثقافة التنظيمية على أداء المشاريع بشكل شامل.
- ب. **تنوع الصناعات:** تركز العديد من الدراسات النظرية على صناعات محددة مثل التكنولوجيا أو الخدمات، بينما تقتصر الأبحاث إلى تحليل تأثير الثقافة التنظيمية في صناعات متنوعة، مما يحد من القدرة على تعميم النتائج.
- ت. **قياس الثقافة التنظيمية:** هناك نقص في الأطر النظرية والمعايير المتفق عليها لقياس الثقافة التنظيمية بشكل دقيق. تعتمد الدراسات غالباً على مقاييس ذاتية واستبيانات، مما يجعل من الصعب مقارنة النتائج عبر دراسات مختلفة.
- ث. **التركيز على النتائج المالية:** تركز العديد من الدراسات على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المالي، بينما تحتاج الأبحاث إلى توسيع نطاقها لتشمل تأثير الثقافة التنظيمية على جوانب أخرى من الأداء، مثل الابتكار، الرضا الوظيفي، وإدارة المخاطر.

ج. **التغيرات الديناميكية:** تفتقر الدراسات النظرية إلى تحليل كيف تتغير الثقافة التنظيمية بمرور الوقت وكيف تؤثر هذه التغيرات على أداء المشاريع. هناك حاجة لفهم الديناميكيات والتطورات داخل الثقافة التنظيمية وتأثيرها المستمر على الأداء.

١.٢.٢ الفجوة العملية التطبيقية:

- أ. **تطبيقات محدودة:** على الرغم من وجود العديد من الأبحاث النظرية، إلا أن هناك نقص في الدراسات التطبيقية التي تحقق فعليًا في تأثير الثقافة التنظيمية على أداء المشاريع داخل شركات محددة، مثل شركة أفود.
- ب. **توجيه التوصيات:** توجد فجوة في تحويل النتائج النظرية إلى توصيات عملية يمكن تطبيقها في الواقع. تحتاج الشركات إلى إرشادات واضحة ومحددة لتحسين ثقافتها التنظيمية استنادًا إلى نتائج الأبحاث.
- ت. **التكيف مع السياق المحلي:** معظم الدراسات التطبيقية تجري في سياقات ثقافية وجغرافية محددة، مثل الدول الغربية، مما يحد من إمكانية تطبيق النتائج في سياقات ثقافية مختلفة، مثل منطقة الشرق الأوسط أو شركات ذات طبيعة محلية خاصة.
- ث. **مقاييس الأداء:** تفتقر العديد من الدراسات التطبيقية إلى استخدام مقاييس أداء شاملة ومتنوعة لتقييم تأثير الثقافة التنظيمية، مما يجعل من الصعب تحديد العوامل التي تؤثر على أداء المشاريع بشكل دقيق.
- ج. **التأثير طويل المدى:** تركز العديد من الدراسات على التأثيرات القصيرة المدى للثقافة التنظيمية على الأداء، بينما تفتقر إلى تحليل التأثيرات طويلة المدى وكيفية استدامة التغيرات الثقافية والتحسينات في الأداء على مر الزمن.

وفي ضوء ما تقدم، يمكننا من خلال ما تم عرضه سابقاً تحديد التساؤل الرئيسي لدراستنا والتي يتمثل في التساؤل التالي: "ما مدى تأثير ثقافة المنظمة حول التخطيط الإستراتيجي على أداء المشروع - بالتطبيق في شركة أوفود؟".

١.٣ أهمية الدراسة

وتتبع أهمية هذه الدراسة من عنوانها الذي يعد جديداً في ربطه بين متغيرين هامين بالنسبة للشركات الحديثة، كما ويمكن عرض هذه الأهمية من خلال الأهمية النظرية والتطبيقية وذلك على النحو التالي:

١.٣.١: الأهمية النظرية:

- أ. تطوير الإطار النظري لثقافة المنظمة: تساهم الدراسة في تطوير الإطار النظري لفهم ثقافة المنظمة من خلال تقديم رؤى جديدة حول كيفية تأثير العناصر الثقافية المختلفة على أداء المشاريع. يمكن أن يساهم ذلك في تحسين النماذج النظرية القائمة وتطوير أدوات جديدة لقياس وتقييم ثقافة المنظمة.
- ب. سد الفجوات النظرية: تعمل الدراسة على سد الفجوات النظرية الموجودة في الأبحاث السابقة من خلال تقديم تحليل شامل ومتكامل لتأثير الثقافة التنظيمية على أداء المشاريع في قطاع الأغذية، وهو قطاع غالباً ما يتم تجاهله في الأبحاث السابقة.
- ت. تحليل الديناميكيات الثقافية: تساهم الدراسة في فهم الديناميكيات الداخلية للثقافة التنظيمية وكيف تتفاعل هذه الديناميكيات مع مختلف عناصر الأداء التنظيمي. يمكن أن يساهم ذلك في تطوير نظريات أكثر شمولية ودقة تعكس التعقيد الحقيقي للثقافات التنظيمية.

١.٣.٢ الأهمية العملية:

- أ. **تحسين الأداء التنظيمي:** من خلال تحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء المشاريع، يمكن لشركة أفود تطبيق النتائج والتوصيات لتحسين بيئة العمل وزيادة كفاءة وفعالية عملياتها. هذا يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء العام للشركة وتحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية.
- ب. **تطوير استراتيجيات إدارية:** توفر الدراسة توصيات عملية يمكن استخدامها لتطوير استراتيجيات إدارية تهدف إلى تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية. يمكن أن تشمل هذه الاستراتيجيات تحسين التواصل الداخلي، تعزيز التعاون بين الفرق، وتبني قيم الابتكار والمساءلة.
- ت. **إدارة المخاطر بشكل أفضل:** تساعد الدراسة في فهم كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المخاطر والصراعات الداخلية. يمكن لشركة أفود استخدام هذه المعرفة لتطوير استراتيجيات أكثر فعالية لإدارة المخاطر وتقليل التأثيرات السلبية للصراعات على أداء المشاريع.
- ث. **توجيه التدريب والتطوير:** يمكن استخدام نتائج الدراسة لتوجيه برامج التدريب والتطوير داخل الشركة. من خلال التركيز على تطوير مهارات القيادة وبناء الفريق وتعزيز القيم التنظيمية الإيجابية، يمكن لشركة أفود تحسين أداء موظفيها وزيادة رضاهم الوظيفي.

١.٥ أسئلة الدراسة:

وبالرجوع إلى السؤال الرئيسي للدراسة والمتمثل في: " ما مدى تأثير ثقافة المنظمة حول التخطيط الإستراتيجي على أداء المشروع - بالتطبيق في شركة أفود؟"، فإن هذا السؤال الرئيس يتفرع منه مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي كالتالي:

١. ما مستوى معرفة المنظمة بتعريف الثقافة المنظمة؟
٢. ما مدى تطبيق المنظمة لأدوار الثقافة المنظمة داخل المنظمة؟
٣. ما مستوى أثر الثقافة المنظمة على تطوير الأداء داخل المنظمة؟
٤. ما مدى الدور التي تلعبه ثقافة المنظمة في تحقيق تطوير في أداء المشاريع؟
٥. هل يؤدي توافر ثقافة المنظمة لدى العاملين في شركة أفود إلى تطوير ملحوظ في أداءهم؟

١.٦ أهداف الدراسة:

ويتمثل الهدف العام من هذه الدراسة في تحديد مدى أثر ثقافة المنظمة حول التخطيط الإستراتيجي على

أداء المشروع - بالتطبيق في شركة أفود؟، ولتحقيق هذا الهدف فقد تم تحديد مجموعة من الأهداف وهي كالتالي:

أ. تقييم فعالية التخطيط الاستراتيجي الحالي في شركة أفود: الهدف: تحليل كفاءة الخطط الاستراتيجية

الحالية وتحديد مدى قدرتها على تحقيق الأهداف المحددة، مما يسهم في فهم مواطن القوة والضعف في التخطيط الحالي.

ب. تحديد التحديات الداخلية والخارجية التي تواجه تنفيذ الخطط الاستراتيجية: الهدف: استكشاف العقبات والعوائق التي تحول دون تنفيذ الخطط الاستراتيجية بشكل فعال، سواء كانت هذه التحديات مرتبطة بالموارد الداخلية أو بالتغيرات في البيئة الخارجية.

ت. تحليل تأثير التخطيط الاستراتيجي على الجوانب الأساسية للمشروع: الهدف: دراسة كيفية تأثير التخطيط الاستراتيجي على إدارة الوقت، والتحكم في التكلفة، وضمان جودة المشروع، وذلك لتحسين هذه الجوانب وزيادة فعالية إدارة المشاريع.

ث. استكشاف استراتيجيات التكيف مع التغيرات السريعة في السوق: الهدف: تحديد استراتيجيات التخطيط المرنة التي تساعد الشركة على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق، مما يمكنها من الاستجابة بشكل أفضل للتحديات والفرص الجديدة.

ج. دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على فعالية التخطيط الاستراتيجي: الهدف: فهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية لشركة جزيرة وفود ونجاح التخطيط الاستراتيجي في تحقيق الأهداف المحددة، مما يساعد في تعزيز الثقافة التنظيمية التي تدعم التخطيط الفعال.

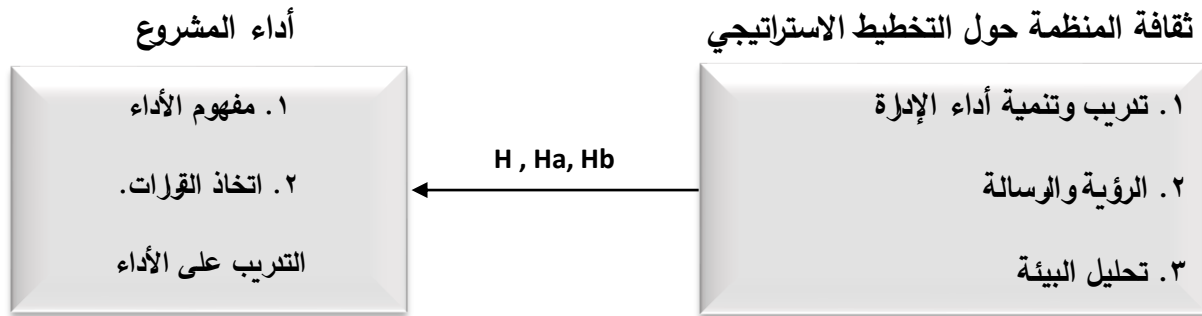
ح. تقديم توصيات لتحسين ممارسات التخطيط الاستراتيجي: الهدف: بناءً على نتائج التحليل والدراسة، تقديم توصيات عملية لتحسين ممارسات التخطيط الاستراتيجي في شركة جزيرة وفود، بما يساهم في زيادة فرص تحقيق النجاح في المشاريع المستقبلية.

١.٧ فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية H: هناك علاقة ارتباط وأثر معنوية بين الثقافة المنظمة وأداء العاملين في شركة أوفود.
- الفرضية الفرعية الأولى Ha: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التخطيط الاستراتيجي بشكل إيجابي و تحقيق أهداف المشاريع في شركة أوفود.
- الفرضية الفرعية الثانية Hb: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تدريب وتطوير القيادات وتحقيق التغيير والتطور في شركة أوفود.

١.٨ نموذج البحث

شكل (١) نموذج البحث



١.٩ الدراسة الميدانية: (مدينة الرياض حيث مقر شركة أوفود)

مدينة الرياض هي عاصمة المملكة العربية السعودية، وأكبر مدنها وثالث أكبر عاصمة عربية من حيث عدد السكان. تقع الرياض وسط شبه الجزيرة العربية في هضبة نجد، على ارتفاع ٦٠٠ متر فوق مستوى سطح البحر. وهي مقر إمارة منطقة الرياض حسب التقسيم الإداري للمناطق السعودية. يسكن مدينة الرياض ٧.٠٠٩.١٢٠ مليون نسمة وفق إحصائيات تعداد السعودية ٢٠٢٢. وتعتبر العاصمة السعودية إحدى أسرع

مدن العالم توسعًا، فخلال نصف قرن من نشأتها اتسعت مساحة المدينة الصغيرة إلى ١٨٠٠ كيلو متر مربع، حتى بلغت ٣.١١٥ كم^٢. (<https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%B6>)

١.٩.١: أهداف الدراسة الميدانية: وقد تسعى الدراسة إلى الوصول إلى الأهداف التالية:

١. التعرف إلى مفهوم الثقافة المنظمة ودور ذلك في تطوير الأداء داخل الشركات.
٢. تحديد التحديات القيادية التي تواجهها الشركة.
٣. تقييم تأثير التدريب القيادي على أداء الفرق.
٤. تقديم توصيات لتحسين ممارسات القيادة في الشركة.
٥. منهجية الدراسة الميدانية

١.٩.٢: التصميم البحثي:

- نوع البحث: وصفي وتحليلي.
- نهج البحث: كمي ونوعي.

١.٩.٣: عينة الدراسة:

- عينة عشوائية تتكون من أعضاء إدارة جمعية عرقة الخيرية، قادة الفرق، وأعضاء الفرق العاملين في المشاريع المختلفة.
- حجم العينة: سيتم تحديد حجم العينة بناءً على حجم المجتمع المستهدف، مع ضمان التمثيل الكافي لجميع الأقسام والوظائف.

١.٩.٤: أدوات جمع البيانات:

١. الاستبيانات:

- استبيانات مغلقة ومفتوحة.
- تركز على جوانب مثل: القيادة، إدارة المخاطر، تحفيز الفريق، التحديات، والتدريب.

٢. المقابلات الشخصية:

- مقابلات معمقة مع قادة الفرق وأعضاء الإدارة.
- تهدف إلى جمع رؤى وتفاصيل أكثر حول ممارسات القيادة والتحديات.

١.٩.٥: إجراءات جمع البيانات:

• توزيع الاستبيانات:

- توزيع إلكتروني عبر البريد الإلكتروني.
- جمع الاستجابات بسرية وخصوصية.

• إجراء المقابلات:

- تنظيم مواعيد المقابلات وتسجيلها بعد الحصول على موافقة المشاركين.
- استخدام قائمة أسئلة معدة مسبقاً لضمان تغطية جميع الجوانب الهامة.

١.٩.٦ تحليل البيانات:

• البيانات الكمية:

- استخدام برنامج SPSS لتحليل الاستبيانات.
- إجراء تحليلات تكرارية، واختبارات إحصائية مثل الانحدار البسيط والمتعدد.

• البيانات النوعية:

- تحليل موضوعي للمقابلات لتحديد الموضوعات الرئيسية والأنماط.

١.٩.٧ الصدق والثبات:

• الاختبار التجريبي:

- إجراء اختبار تجريبي على عينة صغيرة.
- تحسين أدوات جمع البيانات بناءً على النتائج.

• مراجعة الخبراء:

- طلب مراجعة الخبراء لتحسين جودة أدوات البحث.

١.٩.٨ النتائج المتوقعة:

- فهم أعمق لدور الثقافة المنظمة في تحقيق أهداف المشاريع لدى شركة وفود.
- تحديد التحديات القيادية الرئيسية التي تواجه الشركة.

- تقديم توصيات عملية لتحسين ممارسات القيادة وتطوير الكفاءات القيادية.

١.١٠ منهجية الدراسة

شكل (١) يوضح منهجية البحث

المصدر: الباحث



١.١١ هيكل المشروع المقترح:

شكل (٢) يوضح هيكل المشروع المقترح: المصدر (الباحث)



الفصل الثاني

الدراسات السابقة والإطار النظري

لقد اعتبر العالم الأمريكي إدوارد تايلور (Taylor) أول من استخدم مصطلح الثقافة، ووضع لها التعريف الكلاسيكي في كتابه "الثقافة البدائية"، والذي ينص على أن الثقافة هي: " ذلك الكل المركب الذي يحتوي على المعرفة، والفنون، والأخلاق، والتقاليد، وكل القدرات والعادات التي اكتسبها الإنسان، باعتباره عضواً في المجتمع" (الدوسري، ٢٠٠٧: ١٤).

كما وتحل الثقافة كظاهرة اجتماعية نفسية مكانة في عقول الأفراد، ولكنها تخرج تماماً عن نطاق التركيب الفطري للفرد، إلا أنها تتبلور من خلال مراحل نموه لتصبح جزءاً من شخصيته، ولقد تعددت المفاهيم التي تناولت موضوع الثقافة المنظمة، وتتنوع الأساليب التي تعاطى معها المهتمون في هذا المجال، إلا أن هناك إجماع على أهمية بناء ثقافة منظمة قوية، وهذا ما ظهر من خلال الأدبيات، والأبحاث، والدراسات في هذا الحقل. مع تعدد وتنوع تعاريف ومفاهيم الثقافة المنظمة، إلا أن هناك عدم وجود اتفاق تام على معنى مصطلح الثقافة المنظمة، وذلك بسبب التباين في خلفية الباحثين وبيئاتهم وثقافتهم، وحتى نتمكن من الوقوف على ماهية الثقافة المنظمة يجب في البداية عرض الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع وذلك على النحو التالي:

أولاً: الدراسات السابقة:

٢.٢ الدراسات العربية والأجنبية:

هدفت دراسة أجرتها (Denison and Mishra) (1995) إلى تحليل تأثير ثقافة المنظمة على الأداء المالي للشركات، وتوصلت الدراسة إلى أن الشركات ذات الثقافة التنظيمية القوية، التي تتميز بالوضوح في الرؤية والقيم المشتركة بين الأعضاء، تحقق أداءً مالياً أفضل بالمقارنة مع الشركات التي تفتقر إلى هذه العناصر الثقافية. تشير النتائج إلى أن الثقافة التنظيمية الإيجابية تعزز من التفاعل والتعاون بين الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والفعالية في تحقيق الأهداف المالية.

في حين سعت دراسة أجريت على شركات تقنية المعلومات بواسطة "Alvesson and Sveningsson"

(2008)، إلى استكشاف العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء المشاريع التقنية. أظهرت الدراسة أن الشركات التي تتبنى ثقافة تنظيمية تقوم على الابتكار والتجريب تشهد نجاحًا أكبر في مشاريعها. بالإضافة إلى ذلك، وجد الباحثون أن الشفافية والثقة بين أعضاء الفريق تساهم بشكل كبير في تحسين جودة العمل وتقليل المخاطر المرتبطة بالمشاريع.

كما قامت دراسة (1988) "Hofstede and Bond" إلى الوقوف على تأثير الاختلافات الثقافية داخل فرق العمل المتعددة الجنسيات، وأشارت النتائج إلى أن الاختلافات الثقافية يمكن أن تؤدي إلى صراعات داخلية تؤثر سلبًا على أداء الفرق إذا لم يتم التعامل معها بشكل مناسب. توصي الدراسة بأهمية تدريب الأعضاء على التفاهم الثقافي وتطوير مهارات التواصل لتعزيز التعاون وتقليل التوترات.

هذا وسعت دراسة حديثة أجراها (2010) "Schein" إلى تحليل كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المخاطر في المشاريع. وجدت الدراسة أن الشركات التي تتبنى ثقافة تنظيمية تدعم الشفافية والمساءلة تحقق أداءً أفضل في إدارة المخاطر. تعتبر هذه الثقافة التنظيمية بمثابة بيئة تعزز من مشاركة المعلومات بحرية وتساعد في الكشف المبكر عن المشكلات المحتملة، مما يساهم في اتخاذ إجراءات تصحيحية سريعة وفعالة.

كما وأجرت (2011) "Cameron and Quinn" دراسة حول تأثير الثقافة التنظيمية على الابتكار في الشركات. أشارت النتائج إلى أن الشركات التي تتبنى ثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار والتجريب تكون أكثر قدرة على تطوير منتجات وخدمات جديدة وتحقيق ميزة تنافسية في السوق. تعزز هذه الثقافة من الإبداع والتفكير النقدي بين الموظفين، مما يساهم في تحسين الأداء العام للشركة.

ثانياً: الإطار النظري:

٢.٣ ماهية الثقافة المنظمة

٢.٣.١ مفهوم الثقافة المنظمة:

عرف (Hofsted) الثقافة المنظمة بأنها: " الحصلة المبرمجة، أو النتاج الجماعي المنظم للعقل البشري، حيث تميز هذه الحصلة مجموعة من البشر عن بقية المجموعات الأخرى، أو هي تكامل الخصائص العامة المتفاعلة التي تؤثر على استجابات أو تفاعلات مجموعة بشرية محددة مع ما يحيط بها " (حمودة، ٢٠٠٥: ١٣٣).

في حين يعرفها Sttermarborn: " بأنها نظام من القيم والمعتقدات، يشترك بها العاملون في المنظمة، بحيث ينمو هذا النظام ضمن المنظمة الواحدة " (العميان، ٢٠٠٨: ٣١١).

بينما يعرف كل من (Kennedy and Deal) الثقافة المنظمة بأنها: " مجموعة المعارف والمفاهيم والشعائر التي تمكن الفرد العامل في المنظمة من أن يكون عضواً فيها " أو بمعنى آخر: "هي طريقة عمل الأشياء المتعلقة بالمنظمة " (نجم، ٢٠٠٤: ٩).

ووصف (Shein) الثقافة التنظيمية بأنها: " نموذج من الافتراضات الأساسية التي تعطي الجماعة القدرة على الابتكار والاكتشاف والتطور، من خلال تعلم كيفية التعامل مع مشكلات التكيف الخارجي والتكامل الداخلي، وتستطيع كذلك العمل بنجاح مبني على الثقة والتعامل مع الأعضاء الجدد بطريقة صحيحة بالإدراك، والتفكير، والشعور بعلاقة مباشرة مع تلك المشاكل " (الخفاجي، ٢٠٠٩: ٢١).

وعرف الكبيسي (1998: 70) الثقافة التنظيمية بأنها: " نظام من المعاني المشتركة التي تتضمن اللغة، والقيم، والمشاعر، والإتجاهات، والتفاعلات، والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد".

ولعل من أهم الثقافات التي يجب أن تتبعها المنظمة في عملها الإداري والقيادي هي ثقافة التخطيط، فالتخطيط يعد أهم الأمور الذي يحدد خط سير المنظمة ويضمن لها تحقيق جيد للأهداف، بالإضافة إلى

أن التخطيط يعمل على رسم سياسات وسيناريوهات يجعل المنظمة على دراية تامة بالأهداف التكتيكية والتشغيلية التي تسعى إلى تحقيقها. (الخفاجي، ٢٠٠٩: ٣٤)

وقد اتجهت الشركات الحديثة منذ وقت طويل إلى تبني التخطيط الاستراتيجي لما لهذا النوع من التخطيط أثر بالغ الأهمية في إنجاح العمل داخلها، فالتخطيط الاستراتيجي يعمل على تحديد واقعي لما تكون عليه المنظمة وأيضاً ما ترغب بأن تكون عليه مستقبلاً، وهذا تحديداً ما تسعى الشركات الكبرى إلى معرفته حتى يتسنى لها وضع خطوط سير الإنتاج ومعرفة متطلبات السوق، وبالتالي الانطلاق في وضع البرامج التشغيلية بناء على ذلك، ومن هنا كان لابد لنا التطرق إلى مفهوم التخطيط الاستراتيجي وتوضيح أهميته، وسيتم تناول ذلك على النحو التالي:

عرف التخطيط الاستراتيجي على أنه: "عملية تحديد الأهداف بعيدة المدى للمؤسسة ووضع الخطط اللازمة لتحقيق هذه الأهداف، مع مراعاة الموارد المتاحة والتحديات والفرص الموجودة في البيئة الداخلية والخارجية"، ويشمل التخطيط الاستراتيجي تحليل الوضع الحالي للمؤسسة، تحديد رؤيتها المستقبلية، وصياغة السياسات والاستراتيجيات التي تقودها نحو تحقيق هذه الرؤية. يتميز التخطيط الاستراتيجي بالتركيز على الأهداف الكلية للمؤسسة ويتطلب النظر إلى المستقبل بنظرة شاملة تأخذ في الاعتبار العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة. (نجم، ٢٠١٤: ١٢٦)

كما يمكن تحديد تطور مفهوم التخطيط الاستراتيجي على النحو التالي:

لقد تطور مفهوم التخطيط الاستراتيجي على مر العقود، حيث بدأت الشركات والمؤسسات في البداية بالتركيز على التخطيط التشغيلي قصير الأمد الذي يركز على المهام اليومية والتحديات الآنية. ومع نمو التعقيد في

الأعمال والتغيرات السريعة في الأسواق، ظهرت الحاجة إلى أسلوب أكثر شمولية يمكن من خلاله إدارة هذه التغيرات والتحديات على المدى البعيد. (الصرايرة، ٢٠١٣: ١٤٢)

ففي الستينيات والسبعينيات كانت هذه الفترة بداية نشوء التخطيط الاستراتيجي كمفهوم. خلال هذه الفترة، بدأت الشركات الكبرى في اعتماد التخطيط الاستراتيجي كجزء أساسي من عملية الإدارة، حيث تم التركيز على التنبؤ بالمستقبل ووضع استراتيجيات طويلة الأمد، بينما في الثمانينيات والتسعينيات شهدت هذه الفترة تطورًا كبيرًا في أساليب التخطيط الاستراتيجي، مع زيادة التركيز على التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة الخارجية. ظهرت مفاهيم مثل التخطيط المستمر، حيث أصبحت الشركات تدرك أهمية الاستجابة السريعة للتغيرات بدلاً من الاعتماد على خطط ثابتة، أما في عصرنا هذا فقد أصبح التخطيط الاستراتيجي أكثر تكاملاً مع الإدارة اليومية، مع التركيز على الابتكار والمرونة. أصبحت التكنولوجيا جزءاً أساسياً من عملية التخطيط الاستراتيجي، حيث تستخدم المؤسسات البيانات والتحليلات لتوقع التغيرات المستقبلية وتعديل استراتيجياتها بناءً على ذلك. (الأحمد، ٢٠٠٨، ٧٢)

٢.٣.٢ أبعاد التخطيط الاستراتيجي:

يتكون التخطيط الاستراتيجي من عدة أبعاد رئيسية تساعد في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة: (الصرايرة، ٢٠١٣: ١٤٢)

أ. وضوح الأهداف الاستراتيجية: يشمل هذا البعد تحديد الأهداف بوضوح بحيث تكون محددة، قابلة للقياس، واقعية، ومحددة بوقت. وضوح الأهداف يساعد في توجيه جميع الجهود داخل المؤسسة نحو تحقيق هذه الأهداف.

ب. تحليل البيئة الداخلية والخارجية: يتضمن هذا البعد تحليل الوضع الداخلي للمؤسسة (نقاط القوة والضعف) والبيئة الخارجية (الفرص والتهديدات). يساعد هذا التحليل في اتخاذ قرارات مبنية على فهم شامل للظروف المحيطة بالمؤسسة.

ت. وضع الاستراتيجيات والخطط التفصيلية: بعد تحديد الأهداف وتحليل البيئة، يأتي دور صياغة الاستراتيجيات التي ستستخدم لتحقيق الأهداف. يتضمن هذا البعد تحديد الأنشطة الرئيسية، تخصيص الموارد، وتحديد الأطر الزمنية لتنفيذ الخطط.

٢.٣.٣ نظريات التخطيط الاستراتيجي:

لقد تناولت الدراسات السابقة والأدبيات الإدارية العديد من النظريات في التخطيط الإستراتيجي، وفي ما يلي سيتم عرض أهم تلك النظريات وذلك على النحو التالي: (الأحمد، ٢٠٠٨، ١١٣)

أ. **نظرية التحليل الاستراتيجي: (SWOT Analysis)** تعتبر هذه النظرية من أشهر النظريات في مجال التخطيط الاستراتيجي. تعتمد على تحليل البيئة الداخلية من خلال تحديد نقاط القوة والضعف، والبيئة الخارجية من خلال تحديد الفرص والتهديدات. يتم استخدام هذه المعلومات لتحديد الاستراتيجيات المناسبة لتحقيق الأهداف.

ب. **نظرية بورتر للقوى الخمس:** قدم مايكل بورتر هذه النظرية كإطار لتحليل التنافسية في السوق. تعتمد النظرية على تحليل خمس قوى رئيسية تؤثر على القدرة التنافسية للمؤسسة: تهديد دخول منافسين جدد، قوة الموردين، قوة العملاء، تهديد المنتجات البديلة، والتنافس الحالي بين المنافسين. يساعد فهم هذه القوى في وضع استراتيجيات تنافسية فعالة.

ت. نظرية دورة حياة المنتج/الخدمة: (Product Life Cycle Theory) تنص هذه النظرية على أن كل منتج أو خدمة يمر بمراحل مختلفة من الحياة (الانطلاق، النمو، النضج، والانحدار). يساعد التخطيط الاستراتيجي في تحديد الاستراتيجيات المناسبة لكل مرحلة من هذه المراحل لضمان استمرارية النجاح.

ث. نظرية الموارد والقدرات: (Resource-Based View) تركز هذه النظرية على أهمية الموارد الداخلية والقدرات الخاصة بالمؤسسة كعوامل حاسمة في تحقيق ميزة تنافسية. يعتبر التخطيط الاستراتيجي في هذه النظرية وسيلة لتحديد واستخدام هذه الموارد والقدرات بشكل فعال لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

٢.٣.٤ أهمية التخطيط الإستراتيجي:

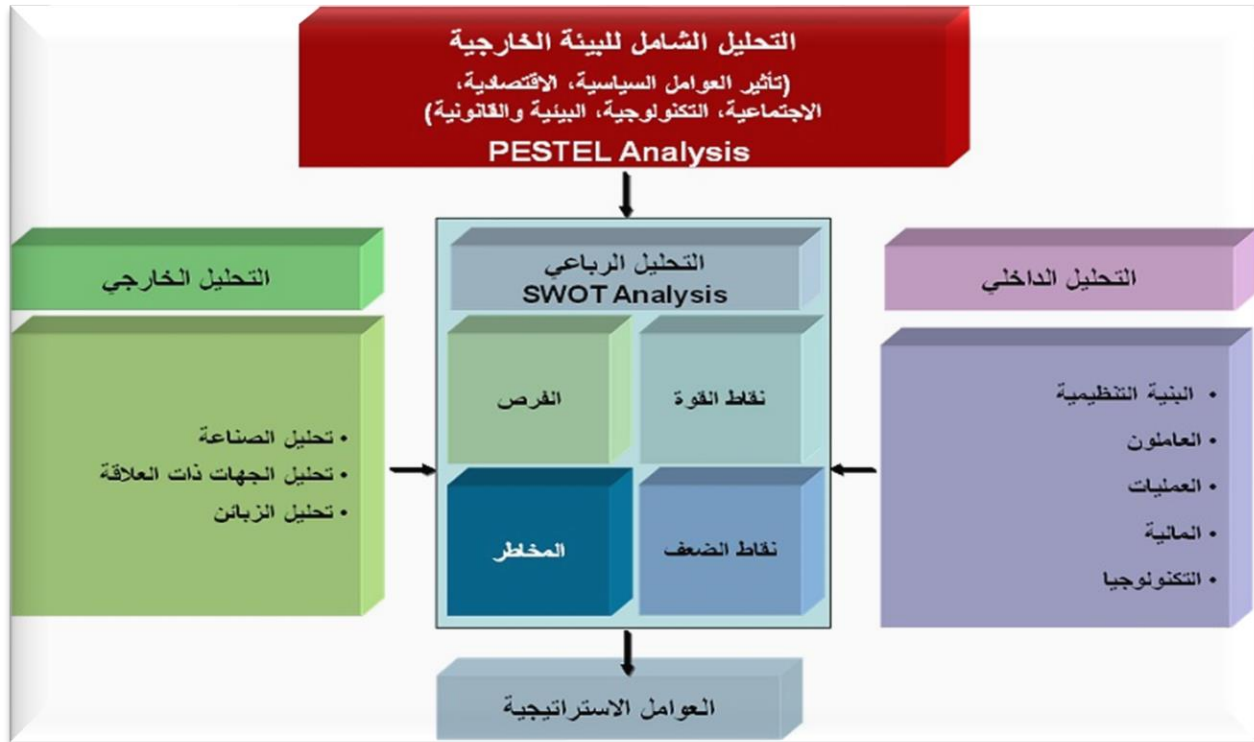
إن استخدام التخطيط الإستراتيجي في المنظمات أياً كانت نشاطاتها أهمية عالية، وفيما يلي سيتم عرض هذه الأهمية كالتالي: (العوفي، ٢٠٠٥، ١٢٢)

- يوفر التخطيط الإستراتيجي صورة حقيقية حول واقع المنظمة.
- يحدد نقاط القوة والضعف للمنظمة.
- ينطلق التخطيط الاستراتيجي من خلال تحليل دقيق للواقع، وهذا ما يوفر فرصة عالية جداً لتقاضي المخاطر والتحديات مستقبلاً
- يتيح للمنظمات معرفة الفرص المتاحة والتحديات التي تواجهها وبالتالي يوفر فرصة للتعامل مع تلك الفرص والتحديات.

- ينتج عن التخطيط الاستراتيجي مجموعة من الخطط البديلة والسيناريوهات التي تساعد المنظمة في تقادي المخاطر والمشاكل الغير متوقعة التي قد تعارض عملها.
- يساعد التخطيط الاستراتيجي المنظمة على التنبؤ بالمستقبل، وبالتالي القدرة على تحديد الاحتياجات والمتطلبات المستقبلية.
- يتيح التخطيط الاستراتيجي للمنظمات رؤية ورسالة حقيقية يمكن من خلالها الانطلاق إلى تنفيذ المشروعات والبرامج بفاعلية أكثر.

والشكل التالي يوضح كيف يعمل التخطيط الاستراتيجي على تحليل شامل لكل من بيئات العمل المحيطة بالمنظمة:

شكل (٣) تحليل البيئة الخارجية



المصدر: (العوفي، ٢٠٠٥)

خلاصة القول، إن التخطيط الاستراتيجي يمثل عنصرًا حيويًا في إدارة المؤسسات وتحقيق أهدافها على المدى البعيد. من خلال وضوح الأهداف، تحليل البيئة، ووضع استراتيجيات فعالة، يمكن للمؤسسات التكيف مع التغيرات المستمرة في البيئة الداخلية والخارجية وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة. يعتمد نجاح التخطيط الاستراتيجي على القدرة على دمج هذه الأبعاد المختلفة بشكل يتناسب مع ظروف المؤسسة والسوق.

٢.٤ أداء المشروع

إن وصول المنظمات إلى أداء مميز في عملها يتطلب منها تبني برامج تدريبية وتنموية متطورة في تنمية العاملين بها، بالإضافة إلى اتباع أساليب وطرق حديثة في تحقيق الأهداف التي يتم وضعها في المشاريع المعزم تنفيذها، وذلك من أجل الوصول إلى النتائج المرجوة والمحددة مسبقًا من خلال تنفيذ المشاريع المطلوبة بعيداً عن التشتت والعشوائية، ولعل شركة أفود من الشركات التي تسعى دوماً إلى اعتماد آليات واستراتيجيات تضمن تنفيذ مشاريعها بفاعلية عالية وبالتالي تحقيق أهدافها على أتم وجه، وهذا ما يقود الشركة إلى استمرارية البحث أن موظفين يتمتعون بأداء جيد وقدرة عالية في تنفيذ تلك المشاريع. (الفائز، ٢٠٠٨، ٧٩)

وحتى يتسنى لنا معرفة ما يرمي إليه أداء المشروع وكيفية الوصول إلى أداء متميز، لابد من التطرق في هذا الجزء إلى كيفية تحقيق الأهداف، كون أن الأهداف هي من تحدد مدى نجاح هذا الأداء أو فشله من خلال نجاح تلك الأهداف أو إخفاق تحقيقها، وفيما يلي سيتم عرض مواضيع متعلقة بتحقيق أهداف المشروع وذلك على النحو التالي:

٢.٤! تعريف تحقيق أهداف المشاريع

تحقيق أهداف المشاريع يشير إلى مدى قدرة المشروع على الوصول إلى النتائج المحددة التي تم التخطيط لها مسبقًا. يشمل ذلك تنفيذ المشروع ضمن الإطار الزمني المحدد، والالتزام بالميزانية المخصصة، وتحقيق

الجودة المطلوبة. يُعتبر المشروع ناجحًا إذا تمكن من تحقيق هذه الأهداف بكفاءة وفعالية، مع مراعاة تلبية توقعات أصحاب المصلحة. (الفائز، ٢٠٠٨، ٨٢)

وعرف أيضاً على أنه: عملية إدارة وتنفيذ الأنشطة الخيرية بشكل يحقق النتائج المرجوة والمخطط لها من قبل الجمعية، وقد تشمل هذه العملية عدة خطوات وإجراءات تهدف إلى ضمان نجاح المشاريع الخيرية الموضوعة في سبيل خدمة الأغراض الإنسانية والاجتماعية، ومن أهم ما يسعى التعريف تحقيقه هو: (Zake, 2011, p37)

أ. **تحديد الأهداف:** وذلك من خلال تحديد الأهداف المتعلقة بالمشروع بشكل واضح بحيث تكون متماشية مع رؤية وقيم المنظمة.

ب. **التخطيط السليم:** ويكون ذلك من خلال تطوير خطة عمل تفصيلية تشمل الموارد المالية والبشرية واللوجستية المطلوبة لتحقيق الأهداف.

ت. **تنفيذ الأنشطة:** وهذا من خلال القيام بالأنشطة والمشاريع المخطط لها وفقاً لجدول زمني محدد وموازنة محددة، مع مراعاة جودة التنفيذ والتواصل مع كافة الأطراف المعنية.

ث. **المتابعة والتقييم:** ويكون ذلك من خلال مراقبة تقدم المشروع بانتظام وتقييم الأداء والنتائج بشكل مستمر ومقارنة ذلك مع الأهداف الموضوعة.

٢.٤.٢ تطور مفهوم تحقيق أهداف المشاريع:

تطور مفهوم تحقيق أهداف المشاريع على مر الزمن، متأثراً بالتغيرات في ممارسات إدارة المشاريع وتطور الأدوات والمنهجيات المستخدمة: (الفائز، ٢٠٠٨، ٨٦)

أ. **في السبعينيات والثمانينيات:** كان التركيز الأساسي في هذه الفترة على الانتهاء من المشروع في الوقت المحدد وضمن الميزانية. كان النجاح يقاس بشكل كبير بمدى الالتزام بالجدول الزمني والتكاليف، مع تركيز أقل على الجوانب النوعية والمرونة.

ب. **في التسعينيات:** مع تطور مفهوم إدارة المشاريع، بدأ التركيز يتحول نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأوسع للمشروع. أصبحت الجودة ورضا العملاء عوامل مهمة في تقييم نجاح المشروع، إلى جانب الوقت والتكلفة.

ت. **في العصر الحالي:** في السنوات الأخيرة، أصبح تحقيق أهداف المشاريع يتضمن أيضًا المرونة والقدرة على التكيف مع التغيرات. تُعتبر المشاريع ناجحة إذا تمكنت من تحقيق القيمة المضافة للعملاء وأصحاب المصلحة، وليس فقط الالتزام بالجدول الزمني والميزانية. كما أصبحت ممارسات مثل الإدارة الرشيدة (Agile Management) وإدارة المشاريع بالمحفظة (Portfolio Management) جزءًا من تقييم نجاح المشروع.

٢.٤.٣ أبعاد تطوير أهداف المشاريع الخيرية: (الخفاف، ٢٠١٩، ١١٢)

إن تحقيق أهداف المشاريع يتضمن عدة أبعاد رئيسية يمكن استخدامها لتقييم مدى نجاح المشروع:

أ. **الوقت (Time):** مدى قدرة المشروع على تحقيق الأهداف ضمن الإطار الزمني المحدد. يعتبر الوقت عنصرًا حاسمًا في تحديد نجاح المشروع، حيث يمكن أن يؤدي التأخير إلى تكاليف إضافية وفقدان ثقة العملاء.

ب. **التكلفة (Cost):** قدرة المشروع على الالتزام بالميزانية المحددة. يتطلب تحقيق أهداف المشروع التحكم الفعال في التكاليف لتجنب تجاوز الميزانية، مما قد يؤثر سلبًا على الربحية.

ت. **الجودة: (Quality)** مدى تحقيق المواصفات والمتطلبات التي تم تحديدها في بداية المشروع. الجودة تمثل مدى تطابق المنتج أو الخدمة النهائية مع توقعات العملاء وأصحاب المصلحة.

ث. **رضا العملاء وأصحاب المصلحة: (Stakeholder Satisfaction)** مدى قدرة المشروع على تلبية توقعات واحتياجات العملاء وأصحاب المصلحة. يشمل ذلك الاستجابة لمتطلباتهم والتفاعل الإيجابي معهم خلال فترة تنفيذ المشروع.

ج. **النطاق: (Scope)** يشير إلى مدى التزام المشروع بالمرجات المحددة التي تم التخطيط لها دون إضافة أو حذف غير مبرر. تحقيق النطاق المخطط يعكس دقة في التخطيط والتنفيذ.

٢.٤.٤. **نظريات تحقيق أهداف المشاريع الخيرية (سلامة، ٢٠٢١، ١١٢ - ٢٠٢)**

هناك عدة نظريات وأطر عمل تدعم فهم وتقييم تحقيق أهداف المشاريع:

١. **نظرية القيود: (Theory of Constraints)** تنص هذه النظرية على أن كل مشروع يواجه قيودًا تؤثر على أدائه مثل الوقت، التكلفة، والنطاق. لتحقيق الأهداف، يجب على الإدارة تحديد وإدارة هذه القيود بفعالية لضمان عدم تأثيرها السلبي على تحقيق النتائج المطلوبة.

٢. **إدارة القيمة المكتسبة: (Earned Value Management – EVM)** تعتبر EVM منهجية لقياس

أداء المشروع من خلال مقارنة التكلفة والوقت المنفق مع القيمة المكتسبة. يساعد هذا النهج في تحديد ما إذا كان المشروع يسير على الطريق الصحيح لتحقيق أهدافه ضمن الإطار الزمني والمالي المحدد.

٣. **نظرية إدارة المشاريع الرشيقة: (Agile Project Management)** تركز هذه النظرية على المرونة والتكيف مع التغيرات خلال تنفيذ المشروع. في المشاريع الرشيقة، يتم تحقيق الأهداف من خلال دورات

تطوير قصيرة ومتكررة، مما يسمح بالتعديل المستمر بناءً على التغذية الراجعة من العملاء وأصحاب المصلحة.

٤. نظرية المحاذاة الاستراتيجية: (Strategic Alignment Theory) تؤكد هذه النظرية على ضرورة

أن تكون أهداف المشروع متماشية مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. تحقيق الأهداف بهذا المفهوم يعني ليس فقط إتمام المشروع بنجاح، بل أيضًا تحقيق قيمة استراتيجية للمؤسسة.

وفي النهاية نجد أن تحقيق أهداف المشاريع هو مؤشر رئيسي على نجاح المشروع، ويعتمد على إدارة فعالة للعناصر الأساسية مثل الوقت، التكلفة، الجودة، رضا العملاء، والنطاق. تطور هذا المفهوم ليشمل جوانب أوسع من مجرد الالتزام بالجدول الزمني والميزانية ليشمل أيضًا تحقيق القيمة المضافة والمرونة في مواجهة التحديات. النظريات المتعددة المتعلقة بتحقيق أهداف المشاريع توفر إطارًا لفهم كيفية ضمان تحقيق هذه الأهداف بفعالية، مع الأخذ في الاعتبار الأبعاد المختلفة التي تشكل نجاح المشروع.

٢.٥ العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي كثقافة منظمة وتطوير أهداف المشروع:

لعل التزايد الملحوظ في المعرفة متعددة التخصص والخصوصية، بالإضافة إلى دور التخطيط الاستراتيجي في توظيف هذه المعرفة واستغلالها في خدمة المنظمات وتحقيق أهدافها من خلال أداء مميز للعاملين أوجد تأثير على تفكير وسلوك كل من القادة والمؤوسين، مما جعلهم يتقبلون التوجيهات التي يفرضها هذا النوع من التخطيط وتلك المعرفة بطوعه ويسر خاصة إذا كانت تتعلق بذلك بأهداف كل من المنظمة والمشاريع التي يتم تنفيذها. (العوفي، ٢٠٠٥، ٧٧)

كما ويؤثر التخطيط الاستراتيجي بدرجة عالية على تطلع الجميع نحو إحداث التطوير في كل النواحي المتعلقة بتلك المنظمة لاسيما الأهداف التي يتم وضعها عند إعداد المشاريع أو كتابتها، ولعل أثر الخبرة والمعرفة التي يكتسبها الجميع من هذا التطور سواء على الناحية الفنية أو الوظيفية سيكون واضحاً في المشاريع التي سيتم تنفيذها فيما بعد، وذلك لأن ما سيتم ممارسته من قبل القيادة الفعالة سيقودها إلى تحقيق كل من الأهداف والغايات الأساسية بأقل الجهود والتكاليف ودون اسراف في الوقت. (سلامة، ٢٠٢١، ٢٣٨)

وتظهر أهمية التخطيط الاستراتيجي والحاجة اليه في عمليات الإدارة التي تعد جوهرًا أساسيًا في عمل المنظمة وأحداث التطوير في مشاريعها، بالإضافة إلى الدور الذي يلعبه هذا النوع من التخطيط في قدرة الإدارة على اتخاذ القرارات المناسبة والمتعلقة بتنفيذ مشاريع المنظمة وتحديد الأولويات وآليات التنفيذ، بالإضافة إلى ما يتم تحديد من أساليب متابعة وتقويم وغيرها من المحددات الهامة في إنجاح المشروع، وهذا بطبيعة الحال ينعكس على أداء المنظمة الفعلي والأداء المرغوب به، مما يحث المنظمة على دراسة وتبني طرائق وأساليب جديدة في تطوير كل من القيادة والعاملين في المنظمة. (سلامة، ٢٠٢١، ٢٣٨)

١- الأنماط (Patterns)

من خلال مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي وتحقيق أهداف المشاريع، يمكن تحديد

عدد من الأنماط التي تتكرر في الأبحاث: (الفائز، ٢٠٠٨، ٨٨)

- **العلاقة الإيجابية بين التخطيط الاستراتيجي وتحقيق أهداف المشاريع:** معظم الدراسات تشير إلى أن هناك علاقة إيجابية قوية بين التخطيط الاستراتيجي الفعال وتحقيق أهداف المشاريع. هذا يعني أن المؤسسات التي تتبنى تخطيطًا استراتيجيًا محكمًا قادرة على تحقيق أهدافها بشكل أفضل، مقارنة بتلك التي تفتقر إلى هذه الممارسات.
- **أهمية تكامل التخطيط الاستراتيجي مع الإدارة التنفيذية:** العديد من الدراسات تؤكد على أن التخطيط الاستراتيجي يكون أكثر فعالية عندما يتم دمجها بشكل صحيح مع عمليات الإدارة التنفيذية. التكامل بين التخطيط والتنفيذ يعد أمرًا حاسمًا في تحقيق النجاح المطلوب للمشاريع.
- **التأثير المتفاوت لعوامل البيئة الخارجية:** تشير الدراسات إلى أن تأثير التخطيط الاستراتيجي على تحقيق أهداف المشاريع قد يتأثر بعوامل خارجية مثل التغيرات الاقتصادية، السياسية، والتكنولوجية. بينما يظهر التخطيط الاستراتيجي كعامل رئيسي في النجاح، إلا أن بيئة العمل الخارجية يمكن أن تلعب دورًا كبيرًا في تحديد مدى فعالية هذا التخطيط.

٢ - الصراعات (Conflicts)

- **الاختلافات في تأثير التخطيط الاستراتيجي بناءً على حجم المؤسسة:** تشير بعض الدراسات إلى أن التخطيط الاستراتيجي قد يكون أكثر فاعلية في المؤسسات الكبيرة مقارنة بالمؤسسات الصغيرة. هذا الصراع يظهر بسبب تباين الموارد المتاحة، حيث أن المؤسسات الكبيرة عادة ما تكون لديها الموارد الكافية لتنفيذ تخطيط استراتيجي شامل.
- **تعارض الأهداف قصيرة الأجل مع الأهداف طويلة الأجل:** بعض الدراسات توضح أن هناك صراعاً بين تحقيق الأهداف القصيرة الأجل والأهداف طويلة الأجل. التخطيط الاستراتيجي الذي يركز بشكل كبير على الأهداف طويلة الأجل قد يؤدي إلى إهمال بعض الأهداف القصيرة الأجل التي تكون ضرورية لاستمرار المؤسسة.
- **التحديات في مواءمة التخطيط الاستراتيجي مع التغيرات السريعة في السوق:** بعض الدراسات تظهر أن هناك صعوبة في مواءمة الخطط الاستراتيجية مع التغيرات السريعة وغير المتوقعة في الأسواق. هذا الصراع يظهر بشكل خاص في الصناعات الديناميكية حيث يمكن أن تصبح الخطط الاستراتيجية بسرعة غير ذات صلة بسبب تغيرات السوق.

٣ - الفجوات (Gaps)

- **نقص الدراسات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي في القطاعات غير التقليدية:** هناك فجوة في الدراسات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي في القطاعات الناشئة أو غير التقليدية مثل التكنولوجيا المالية (FinTech) والطاقة المتجددة. معظم الدراسات تركز على الصناعات التقليدية مثل التصنيع والخدمات.

• **قلة الدراسات التي تربط بين التخطيط الاستراتيجي وإدارة التغيير:** رغم أن إدارة التغيير تعتبر جزءاً مهماً من تحقيق الأهداف الاستراتيجية، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تتناول العلاقة المباشرة بين التخطيط الاستراتيجي وإدارة التغيير.

• **الحاجة إلى دراسات طويلة:** غالبية الدراسات الحالية تعتمد على البيانات المقطعية (Cross-sectional Data) التي تجمع في نقطة زمنية واحدة، مما يحد من القدرة على فهم التأثيرات طويلة الأجل للتخطيط الاستراتيجي على تحقيق الأهداف.

وفي ضوء ما تقدم نلاحظ أن تحليل العلاقات بين التخطيط الاستراتيجي وتحقيق أهداف المشاريع أظهر أن هناك أنماطاً واضحة تعزز العلاقة بين التخطيط الجيد والنجاح في تحقيق الأهداف. ومع ذلك، تظل هناك صراعات وفجوات بحاجة إلى المزيد من البحث، خاصة فيما يتعلق بالمرونة في التخطيط ومراعاة الفروق بين الصناعات والقطاعات المختلفة. الرسوم التوضيحية والجداول المتاحة في الدراسات السابقة يمكن أن تعزز فهمك لهذه العلاقات وتقديم دعم بصري قوي لأطروحتك.

الخاتمة

وفي ختام هذا البحث، يتضح من خلال مراجعة الدراسات السابقة أن هناك علاقة قوية ومباشرة بين التخطيط الاستراتيجي وتحقيق أهداف المشاريع. أظهرت الدراسات بشكل متكرر أن المؤسسات التي تعتمد على تخطيط استراتيجي محكم ومرن تكون أكثر قدرة على تحقيق النجاح، ليس فقط من حيث الالتزام بالوقت والتكلفة، ولكن أيضًا من حيث تحقيق الجودة ورضا العملاء وأصحاب المصلحة. ومع ذلك، تم رصد بعض التحديات والصراعات، مثل صعوبة موازنة الأهداف طويلة الأجل مع متطلبات السوق المتغيرة بسرعة، وكذلك التباين في تأثير التخطيط الاستراتيجي بناءً على حجم المؤسسات ومواردها.

كما وأنه من الواضح أن هناك حاجة ماسة لمزيد من البحث في هذا المجال، خاصة في ما يتعلق بتطبيقات التخطيط الاستراتيجي في الصناعات الناشئة وغير التقليدية، مثل التكنولوجيا المالية والطاقة المتجددة. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتم التركيز على دراسات طويلة لتقييم التأثيرات طويلة الأجل للتخطيط الاستراتيجي على تحقيق أهداف المشاريع، وتحديد كيفية تكييف الخطط الاستراتيجية في ظل التغيرات السريعة في بيئات العمل.

بالإضافة إلى ذلك يساهم هذا البحث في تعزيز الفهم المتزايد لأهمية التخطيط الاستراتيجي في نجاح المشاريع، من خلال تسليط الضوء على الأنماط والصراعات والفجوات التي لم يتم تناولها بشكل كافٍ في الدراسات السابقة. كما يقدم البحث إطارًا مرجعيًا يمكن استخدامه لتحسين ممارسات التخطيط الاستراتيجي في المؤسسات المختلفة، بما في ذلك تقديم توصيات حول كيفية دمج المرونة في الخطط الاستراتيجية لمواجهة التحديات المستجدة. يعزز هذا البحث أيضًا أهمية التكامل بين التخطيط والتنفيذ، ويدعو إلى مزيد من الاهتمام بتحليل البيئة الخارجية كجزء من عملية التخطيط الاستراتيجي، مما يساهم في تحقيق أهداف المشاريع بشكل أكثر فعالية واستدامة.

الفصل الثالث

منهجية البحث

٣.١ المقدمة:

وفي هذا الجزء سيتم توضيح المنهجية التي تم تطبيقها في الدراسة الحالية، وذلك من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة، والعمل على اختبار فرضيات الدراسة، ومن ثم توضيح العناوين التي تعتبر تعريفات إجرائية تمثل متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى ما تم تطبيقه من استراتيجيات ميدانية، وذلك على النحو التالي:

٣.٢ التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

لا شك أن التعريفات الإجرائية تعتبر أساسية في الدراسات البحثية لتحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح، حيث يعمل التعريف الإجرائي على وصف كيفية قياس المتغير أو ملاحظته أو معالجته، وهذا بطبيعة الحال ما يساعد الباحثين من التأكد أن دراستهم متسقة وموثوقة وصالحة كبحت إجرائي، وفيما يلي عرض لهذه التعريفات:

٣.٢.١ الثقافة المنظمة (المتغير المستقل)

تعرف الثقافة المنظمة إجرائياً بأنها: "بأنها النظام المتبع من القيم والمعتقدات، والتي يشترك بها العاملون في المنظمة، بحيث ينمو هذا النظام ضمن المنظمة الواحدة".

٣.٢.٢ تحقيق أهداف المشروع (المتغير التابع)

يعرف تحقيق أهداف المشروع إجرائياً على أنه: "عملية إدارة وتنفيذ الأنشطة الخيرية بشكل يحقق النتائج المرجوة والمخطط لها من قبل الجمعية، وقد تشمل هذه العملية عدة خطوات وإجراءات تهدف إلى ضمان نجاح المشاريع الخيرية الموضوعة في سبيل خدمة الأغراض الإنسانية والاجتماعية".

٣.٣ تصميم البحث:

١. فلسفة البحث philosophy المنهج الوضعي positivist.

٢. أسلوب التحليل Approaches استنتاجي deductive

٣. استراتيجيات البحث Strategies دراسة حالة case study

٤. نوع البحث choice كمية quantitative

٣.٤ مجتمع البحث وطرق تقنيات أخذ العينات

يقدم هذا الجزء معلومات عن مجتمع الدراسة وعينتها، بالإضافة إلى ذلك يوضح هذا الجزء الأساليب والتقنيات التي تم وضعها لاختيار عينة الدراسة وتحديد حجم العينة.

٣.٤.١ مجتمع الدراسة

شركة أوفود في الرياض، وهي شركة تقدم خدمات تجارية متنوعة للمجتمع السعودي، حيث تسعى من خلال خدماتها ومشاريعها المساهمة في نمو المجتمع السعودي والعمل على تلبية حاجاته ومتطلباته بشكل مستحدث ومتطور، كما ويعمل في الشركة أكثر من ١٥٠ بين إداري وموظف وعامل.

٣.٤.٢ عينة الدراسة:

يشمل مجتمع البحث على عينة من الإداريين والموظفين والعمال في شركة أوفود حيث يتألف من ٥٠ بين إداري وموظف وعامل.

٣.٤.٣ طرق وتقنيات أخذ العينة:

يتم تحديد العينة واختيارها من العينات غير احتمالية، وباستخدام العينات الملائمة عن طريق استبيان.

٣.٥ طريقة جمع البيانات:

ويحدد هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها في جمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث، وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج المسحي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات، كما وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث.

٣.٥.١ المتغير المستقل (ثقافة المنظمة حول التخطيط الاستراتيجي)

واعتمد الباحث على استبانة خفاجة (٢٠١٩)، وذلك لقياس المتغير المستقل (ثقافة المشروع حول التخطيط الاستراتيجي)، وذلك من حيث ثلاثة أبعاد وهي (تدريب وتنمية الإدارة، تحديد الرؤية والرسالة، تحليل بيئة المنظمة) باجمالي ١٨ فقرة للمتغير ككل، حيث أن بعد تدريب وتنمية الإدارة يتكون من ٦ فقرات، بينما

بعد تحديد الرؤية والرسالة يتكون من ٦ فقرات، كما ويتكون بعد تحليل بيئة المنظمة من ٦ فقرات، النوع استبيان هو ليكرت الخماسي. حيث ١ = غير موافق بشدة، بينما ٥ = موافق بشدة.

جدول (٣) المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل (القيادة الفاعلة)

المتغير المستقل	الأبعاد	عدد العبارات
ثقافة المنظمة حول التخطيط الاستراتيجي	تدريب وتنمية الإدارة	٦
	تحديد الرؤية والرسالة	٦
	تحليل بيئة المنظمة	٦
مجموع الفقرات		١٨

٣.٥.٢ المتغير التابع (أداء المشروع)

واعتمد الباحث على استبانة فياض (٢٠١٤)، وذلك لقياس المتغير التابع (أداء المشروع)، وذلك من حيث ثلاثة أبعاد وهي (التعرف بمفهوم الأداء، اتخاذ القرارات، التدريب) باجمالي ١٧ فقرات للمتغير ككل، حيث أن بعد التعرف بمفهوم الأداء يتكون من ٦ فقرات، بينما بعد اتخاذ القرارات يتكون من ٥ فقرات، كما ويتكون بعد التدريب من ٦ فقرات، النوع استبيان هو ليكرت الخماسي. حيث ١ = غير موافق بشدة، بينما ٥ = موافق بشدة.

جدول (٤) المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع (أداء المشروع)

المتغير التابع	الأبعاد	عدد العبارات
أداء المشروع	التعرف بمفهوم الأداء	٦
	اتخاذ القرارات	٥
	التدريب	٦
مجموع الفقرات		١٧

٣.٦ أنواع البيانات:

وفي هذا القسم سيتم عرض البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في البحث.

٣.٦.١ البيانات الأولية:

- تم جمع البيانات الأولية عن طريق استخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، وتم تصميم الاستبيان بعناية لتغطية جميع جوانب موضوع البحث وتحقيق أهداف الدراسة، وتم توزيع الاستبيان على عينة ممثلة من المستهدفين وتم الحصول على معدل استجابة عال.

- تم إجراء تحليل كمي للبيانات الأولية المجمعة باستخدام برامج إحصائية متقدمة، وتم استخراج المؤشرات والمقاييس الإحصائية ذات الصلة.

٣.٦.٢ البيانات الثانوية:

- تم البحث بشكل مكثف في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وتم استعراض الأبحاث والكتب والمقالات العلمية المنشورة في المجالات ذات الصلة والاستفادة منها.
- تم الاطلاع على المعلومات والبيانات المتاحة على موقع الشركة محل الدراسة لفهم السياق والخلفية التنظيمية والتشغيلية للموضوع قيد البحث.
- تم تحليل وتفسير البيانات الثانوية بطريقة منهجية لبناء إطار نظري قوي يدعم الدراسة الميدانية، كما وتم ربط النتائج بالأدبيات السابقة.

٣.٧ طرق وأساليب تحليل البيانات

- من الضروري بعد جمع البيانات العمل على تحليل المعلومات التي تم جمعها، وذلك من أجل استخلاص الاستنتاجات ذات معنى والمتعلقة بالبحث موضوع الدراسة، حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار (٢٨) لتحليل البيانات المجمعة.
- كما وتم إجراء اختبار توصيف العينة، وذلك من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة، وهذا ما يساعد الباحث في فهم التركيبة السكانية والتفضيلات، بالإضافة إلى تزويده بالمعلومات الهامة الأخرى والمتعلقة بالأفراد المشاركين في الدراسة.
- كذلك تعتبر اختبارات الصالحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات الشركة واتساقها، كذلك اختبارات الصدق (التحليل العامل الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات مثل اختبار (كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.
- كما تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الهامة الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

الخاتمة:

يعتبر التخطيط الاستراتيجي لدى القيادة الفعالة عنصراً حاسماً في تطوير المشروعات لدى المنظمات الربحية، حيث يلعب التخطيط الإستراتيجي دور هام في انجاح المشاريع وتوجيه الفرق وتحفيزها نحو تحقيق الأهداف المحددة، كما يعتبر التخطيط مهم جداً للقادة القادرون على اتخاذ قرارات استراتيجية، وتحديد الأهداف بوضوح، وإلهام أعضاء الفريق لاتباع رؤية مشتركة، يسهمون بشكل مباشر في نجاح المشروع. بالإضافة إلى ذلك، تساعد القيادة في تحسين التواصل بين أفراد الفريق وتوزيع المهام بشكل منظم، مما يعزز من الكفاءة والإنتاجية.

بالإضافة إلى ذلك أيضاً، فإن القيادة الناجحة تساهم من خلال التخطيط الاستراتيجي في التعامل مع التحديات والمخاطر التي قد تواجه المشروع. من خلال القدرة على التكيف مع المتغيرات واستباق المشكلات، يتمكن القادة من إدارة الأزمات بكفاءة وضمان سير المشروع بسلاسة. القيادة ليست مجرد إدارة الأفراد، بل هي أيضاً القدرة على تحقيق التوازن بين الابتكار وتحقيق الأهداف، مما يجعلها عنصراً محورياً في ضمان استدامة وتطوير المشروعات على المدى الطويل.

الفصل الرابع

التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

٤.١ المقدمة:

وفي هذا الفصل سيتم تناول عرضاً وجيزاً للنتائج التي تم الحصول عليها في الدراسة الميدانية والتي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كمال من: حزمة البرامج الإحصائية (SPSS) الإصدار (٢٨)، وبرنامج PLS-Smart. ٣.٠ ، حيث يتضمن الفصل الحالي للتحليل الإحصائي الإحصاء الوصفي للعينات محل الدراسة باستخدام SPSS. ٢٨. اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام PLS 3.0 بالإضافة إلى اختبار فرضيات البحث ومدى ملائمة النموذج، لذلك تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 وتم تأكيد النتائج الإحصائية باستخدام PLS 3.0 .

٤.٢ خصائص عينة الدراسة:

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس - الفئة العمرية - طبيعة العمل - المستوى التعليمي.
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديمغرافية التي تشمل كل من (النوع: ذكر - انثى، الفئة العمرية: أقل من ٣٠ - بين ٣٠ و ٤٠ - من ٤٠ على ٥٠ - أكثر من ٥٠، طبيعة العمل: إداري - عامل ، المستوى التعليمي: ثانوي - جامعي - دراسات عليا).

جدول (٥): توصيف عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة	ملاحظة
الفئة العمرية	١. ذكر	٢٠	٤٠%	
	٢. انثى	٣٠	٦٠%	
	اجمالي	٥٠	١٠٠%	
الفئة العمرية	١. ٢٥ سنة أو أقل	٢	٤%	
	٢. ٢٦ - ٣٠	١٠	٢٠%	
	٣. ٣١ - ٤٠	٢٢	٤٤%	
	٤. ٤١ فأكثر	١٦	٣٢%	
	اجمالي	٥٠	١٠٠%	
سنوات الخبرة	١. من سنة إلى ٥ سنوات	٢٢	٤٤%	
	٢. من ٥ إلى ١٠ سنوات	١٨	٣٦%	
	٣. أكثر من ١٠ سنوات	١٠	٢٠%	
	اجمالي	٥٠	١٠٠%	

المستوى التعليمي	١. أقل من المستوى الثانوي	٧	١٤%
	٢. مستوى ثانوي	١٨	٣٦%
	٣. جامعي	٢٥	٥٠%
	اجمالي	٥٠	١٠٠%

* المصدر: من إعداد الطالب بالوقوف على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

٤.٣ قياس الصدق والثبات:

قياس الصدق: (Validity)

يشير الصدق إلى مدى قدرة أدوات الدراسة والمتمثلة في (الاستبيانات) على قياس قدرة أفراد العينة على فهم كل من التخطيط الاستراتيجي وأثره على أداء المشروع وهذا ما تهدف إليه الدراسة الحالية، ومن أجل ذلك تم اختيار الصدق الداخلي (Internal Validity)، حيث تم فحص العلاقات بين متغيري الدراسة وأداتها للتأكد من أنها جميعاً تقيس المفهوم نفسه.

الجدول (٦) مقياس الصدق / المصدر الطالب

Variable	Statements	KMO	Factor loadings	Standard deviation	P	Average variance extracted	
المتغير	العبارات		معامل الارتباط	الانحراف المعياري	Values	متوسط التباين المستخرج	
ثقافة المنظمة حول التخطيط الاستراتيجي	التدريب والتتمية	.٦٣٣	.٧٨٩	١.٤٥٦	٠.٠٠	٠.٨١٢	٠.٤٧١
	التعريف ٢ الممارسة		.٨٢٢	١.٠٨٩	٠.٠٠		
	مفهوم الرؤية تحديد الرؤية		.٩٧٢	١.٠٦٢	٠.٠٠	٠.٨٤٧	
	أهمية الرسالة تحديد الرسالة		.٧٦٥	١.٤١٢	٠.٠٠		
	تحليل نقاط القوة والضعف البيئة الخارجية		.٤٢٤	١.٢٨١	٠.٠٠	٠.٥٩١	
	تحديد الفرص والتحديات البيئة الداخلية		.٨٨٢	١.٣١٢	٠.٠٠		
أداء المشروع	تعريف ١ التعريف والفهم	.٥٨٢	.٨٦٩	١.٣٨٤	٠.٠٠	٠.٧٧٢١	٢.٨٦٩
	تعريف ٢ الممارسة		.٩٨٥	١.٩٢١			
	تعريف ٣ الابداع		.٧٣٦	١.٣٢٦		٠.٨٣١١	
	التفويض السليم المسؤولية		.٦٨٨	١.٤٩٢			
	تحديد المهارة اتخاذ القرار		.٨٨٩	١.٣٦٩		٠.٨١١	
	تنمية الموارد التدريب		.٨٩١	٠.٣٩٣			
	المشاركة ١ ثقافة المشاركة		.٧٨١	١.٣٤٣		٠.٦١٥٦	

	المشاركة ٢	مهارات التنفيذ		.٨٨٥	٠.٨٢٣			
	بيئة العمل ١	الدعم والدافعية		.٨٧٤	١.٧٩٦			٠.٧٩٢
	بيئة العمل ٢	توافر برامج تنمية		.٩٨٢	١.٧٨٧			

قياس الثبات: (Reliability)

ويشير الثبات إلى مدى اتساق أداة الدراسة مع قياس النتائج بشكل ثابت عبر الوقت وفي ظروف مختلفة، وتم اعتماد اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) في هذه الدراسة.

وفي هذا الجزء سيقوم الباحث بعرض التحليل الإحصائي لاستجابات أفراد عينة الدراسة، كما سيتم تفسير النتائج تفسيراً منطقياً، وذلك حول ما تم الحصول عليه من آراء حول استجابات العينة إزاء هدف الدراسة والمتمثل تأثير ثقافة المنظمة حول التخطيط الاستراتيجي على أداء المشروع بالتطبيق على شركة أفود في مدينة الرياض، وسيتم تناول ذلك على النحو التالي:

أولاً: وصف وتشخيص إجابات عينة البحث

• الجزء المتعلق بالمتغير المستقل (التخطيط الاستراتيجي):

فيما يلي نقدم عرضاً لل فقرات التي حملتها الاستبانة كما وردت من حيث تسلسلها وعلى وفق مقياس الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف ودرجة اتفاق العينة حول الفقرات والتوزيعات التكرارية لفقرات المتغير (المستقل) التخطيط الاستراتيجي، وكما يظهر في الجدول الآتي:

جدول (٧) وصف وتشخيص إجابات عينة البحث لمتغير التخطيط الاستراتيجي (n=44)

فقرات	لا	لا	الى	اتفق	اتفق	الوسط	الانحراف	معامل	اتفاق
متغير القيادة الإدارية	اتفق	اتفق	حد	تماما	الحساب	المعياري	الاختلاف	العينة	
	تماما	ما		ي					
1	-	-	٦	٢٩	١١	4.0٧	0.٣٣	0.١٣١	جيد جدا
2	١	-	٢	٣٠	٢٧	4.٠٢	0.9٣	0.2٤١	جيد جدا

3	-	-	3	31	13	4.07	0.95	0.124	جيد جدا
4	1	3	-	28	12	4.04	0.86	0.194	جيد عال
5	-	1	4	22	25	4.41	0.62	0.161	جيد جدا
6	1	-	5	19	31	4.47	0.61	0.148	جيد جدا
7	-	-	-	27	22	4.07	0.87	0.533	جيد جدا
8	-	-	7	18	25	4.39	0.72	0.146	جيد جدا
9	1	1	4	28	12	4.07	0.63	0.207	جيد عال
10	-	-	6	32	22	4.21	0.81	0.201	جيد جدا
11	29	5	1	4	-	1.31	0.68	0.225	ضعيف
12	1	4	-	22	28	4.23	0.93	0.168	جيد جدا
13	2	-	4	33	13	4.37	0.67	0.543	جيد جدا
14	-	1	5	28	21	4.13	0.84	0.207	جيد جدا
15	3	-	4	25	17	4.11	0.47	0.153	جيد جدا
16	-	3	4	32	20	4.33	0.83	0.177	جيد جدا
17	1	-	5	26	19	3.91	0.91	0.244	جيد عال
						4.12	0.71	0.181	جيد جدا

إجمالي متغير
التخطيط
الاستراتيجي

وفي ضوء ما تضمنه الجدول السابق، يمكننا ملاحظة أن متغير التخطيط الاستراتيجي كثافة قد حقق وسطاً عالياً بجميع الفقرات التي تضمنتها، حيث قد حققت وسطاً حسابياً بلغ (4.12) وهو أكبر من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (3) بنسبة جيدة. وبانحراف معياري (0.71) ومعامل اختلاف (0.181) وبدرجة اتفاق أفراد العينة (83.2%)، وقد حققت الفقرات (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,12,13,14,15,16,17)

أوساطاً حسابية عالية، مما يشير إلى أن موظفين شركة أفود لديهم معرفة كبيرة حول التخطيط الإستراتيجي وأنهم ذات ثقافة ومعرفة عالية بهذا النوع من التخطيط، كما أنهم على دراية واسعة بأهمية هذا النوع من التخطيط والدور الهام الذي يلعبه في نجاح مشاريع الشركة، كما أوضحت النتائج أيضاً بأن إدارة الشركة تسعى إلى تبني إدارة استراتيجية تعمل على الوصول بالموظفين إلى درجة متقدمة من الأداء الوظيفي، وهذا ما يؤكد وجود رؤية واضحة لمفهوم كل من التخطيط والإستراتيجية لدى إدارة شركة أفود، بالإضافة إلى فهمهم المسبق بأهمية هذا التخطيط في الوصول إلى أداء متميز لدى موظفي الشركة، كما وأوضحت النتائج أيضاً إلى أهمية تبني التخطيط الاستراتيجي كثقافة لدى إداريين وموظفين الشركة في تحقيق أهدافها والوصول إلى مستوى أداء يحقق نتائج مرضية لكل من الموظفين في الشركة والعملاء على حد سواء، كذلك تظهر النتائج أن إدارة الشركة تأخذ في عين اعتبارها مواكبة كل ما هو جديد حول النظم الإدارية والخطط التشغيلية التي يمكن اتباعها في الوصول إلى أداء أفضل لدى موظفيها والتي يتم اعتماده في الشركات الأخرى المماثلة، وأنها تضع ذلك في حساباتها عند وضع أهداف وقيم الشركة، بالإضافة إلى ذلك تعمل الشركة بشكل مستمر على تزويد موظفيها ببرامج تنموية وتدريبية لمحاولة احداث التوافق والانسجام بين كل من الموظفين والمهام المطلوبة منهم، كما اتفق العديد من افراد العينة على الدور الهام التي تلعبه الخطط الموضوعية في الوصول إلى أداء المشروع بشكل متميز، كما وتعمل إدارة الشركة على تطويع بيئة العمل والوسائل لخلق فاعلية في العمل بطريقة تسهل من استخدام الوسائل والطرائق الحديثة المحوسبة في عملية تحديد الأولويات وترتيب الأعمال وتوزيع المهام بطريقة فاعلة، كما أن إدارة الشركة تسعى بشكل دائم للحصول على أفكار ومقترحات جميع العاملين فيها للاستعانة بها في اتخاذ قرارات تتعلق بعملية تطوير البرامج والأنظمة الهامة في تحسين عمل الشركة، وذلك في سبيل إنجاح العمل وتحقيق الأهداف المرجوة، وأن قيم وثقافة وسياسة وطبيعة عمل الموظفين داخل الشركة تؤثر في فعالية اختيار الاستراتيجيات والسيناريوهات الأكثر فاعلية مستقبلاً والهامة في إنجاح عمل الشركة، كما وتعتمد إدارة الشركة في تنمية مهارات موظفيها وتثقيفهم حول التخطيط الاستراتيجي ببرامج تنموية وتدريبية متطورة، وذلك بهدف زيادة مهاراتهم وتنمية قدراتهم للوصول إلى أداء عالٍ ومتميز أثناء تنفيذ مشاريع الشركة.

أما ما يتعلق بكل من الفقرة (١١) فقد حققت وسطاً حسابياً أقل من الوسط الفرضي للمقياس، وهذا ما يشير إلى عدم وجود اعتماد أنواع مختلفة من الخطط لدى الشركات الأخرى المنافسة لشركة أفود، كما وتظهر تلك الاستجابات إلى عدم اعتماد الشركات الأخرى لاستراتيجيات عمل متنوعة عند تنفيذ مشاريعها، وأنها لا تهتم في تقديم البرامج التدريبية المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي لموظفيها.

• فيما يتعلق بالمتغير التابع (أداء المشروع):

ندرج فيما يأتي عرضاً لفقرات الاستبانة كما وردت من حيث تسلسلها وعلى وفق مقياس الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف ودرجة اتفاق العينة والتوزيعات التكرارية لفقرات أداء المشروع، وكما يظهر في الجدول الآتي:

جدول (٨) وصف تشخيص إجابات عينة البحث لمتغيرات أداء المشروع (n=44)

فقرات متغير الإبداع الإداري	لا اتفق تماماً	لا اتفق	الى حد ما	اتفق تماماً	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	اتفاق العينة
١٨	١	—	—	٢٦	٢١	4.٣١	0.٧١	0.16١ جيد جداً
١٩	١	٣	٢	١٧	٢٠	3.٨٨	1.2٣	0.3٢٧ جيد
٢٠	—	—	٥	٢٨	١٢	4.١٨	0.٨٧	0.1٣٣ جيد جداً
٢١	٢٧	٤	—	٤	—	1.٣٢	0.٦٢	0.٢٢٩ ضعيف
٢٢	—	—	١	٣٤	١٣	4.٢٢	0.5٦	0.14٢ جيد جداً
٢٣	١٢	١٧	—	٣١	١	4.4١	٠.٨٢	0.١٤٤ جيد جداً
٢٤	—	—	٥	٤	١٧	٢.٨٩	0.٩١	0.٤٤٧ جيد
٢٥	١	٢	٦	٢٨	٢٤	4.١٣	0.٨٧	0.17٣ جيد جداً
٢٦	—	—	٤	٣١	١٦	3.9١	0.٧١	0.1٧٧ جيد عال
٢٧	—	١	١١	٣٢	١١	3.٨٧	0.٤٧	0.12٤ جيد عال
٢٨	٣	—	٨	٢٥	٨	3.٧١	0.٨٦	0.2٣٢ جيد
٢٩	—	—	٤	٢٩	١	3.٨٤	0.٩٢	0.2٣٦ جيد
٣٠	٢	٣	١٤	٣٢	١٩	3.٩١	0.٧١	0.12٨ جيد عال

جيد	0.15١	0.٥٥	3.٦٦	٩	٢٩	١١	-	-	٣١
جيد جدا	0.14٤	0.٦٣	4.٥٢	٢٢	١٨	٩	-	-	٣٢
جيد	0.17٨	0.٤٧	3.٧٩	٢	٣٢	٥	١	-	٣٣
جيد جدا	0.1٢٨	0.٨١	4.٣١	١٩	٢٢	٥	-	-	٣٤
جيد جدا	0.1٤١	0.٦٢	3.٨٩	١٧	٣١	١٣	١	٢	٣٥
جيد عال	0.1٦٣	0.6٧	3.9١			-	-		الإجمالي

وبالنظر إلى الجدول السابق، يمكننا ملاحظة أن متغير أداء المشروع بجميع الفقرات قد حقق وسطاً حسابياً بلغ (3.91)، وهو أكبر من الوسط الحسابي للمقياس بنسبة جيدة، وبانحراف معياري (0.67) ومعامل اختلاف (0.163)، وبدرجة اتفاق أفراد العينة (77.1)، وقد حققت جميع الفقرات (عدا الفقرة 21) على أوساط حسابية عالية، مما يشير إلى أن الإدارة في شركة أفود تسعى إلى الوصول لأداء مشاريعها بدرجة عالية من التميز، كما وتتبنى الشركة بشكل عالي استراتيجيات لرفع أداء مشاريعها باعتبار ذلك بعداً هاماً في تحقيق أهداف الشركة وتحقيق التنافسية مع الشركات الأخرى، كما وتظهر استجابات أفراد العينة أن إدارة الشركة تعمل على توافر مناخ ملائم لدى الموظفين مما يساعدهم على القيام بمهامهم بطريقة أكثر فاعلية وهذا ما ينعكس بالإيجاب على أداء المشاريع، كما وتراعي الشركة عند اختيار موظفيها الجدد التأكيد على وجود صفات وخصائص لديهم لضمان عملهم بكفاءة وفاعلية عالية، وهذا ما يجعل الموظفين مستقبلاً يتمتعون بمهارات تنعكس على أداء المشاريع داخل الشركة، وبالتالي يوفر لدى إدارة الشركة فرص عالية لتمييز المشاريع، كما وتهتم إدارة الشركة بالموظفين ذات الطابع الإبداعي بدرجة كبيرة، كما وتسعى إلى خلق قيم جديدة من خلال تشجيع الابتكارات والاقتراحات لدى العاملين بها، وتراقب بشكل مستمر الشركات الأخرى ذات المستوى العالي والمماثلة للوقوف على مستوى الإبداع فيها لا سيما المتعلق بتحسين الكفاءة التشغيلية لدى عاملها، وتعمل على تعديل أو تبديل أو إعادة أعمال الشركة عند الضرورة، وتتبنى عمليات التغيير والتكيف لأي مؤثرات في متطلبات البيئة الخارجية، وتستشير العاملين في الشركة في عمليات التجديد والإبداع التكنولوجي، وتشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل بشكل روتيني، وتقلد الآخرين في حل المشكلات المعقدة التي تواجهها، وتبلور أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة بتلقائية ويسر، وتحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيها للإفادة منه، ومعرفة أوجه الضعف والقصور في العمل، وتحتاج إلى تعليمات مفصلة عند التكليف بمهام عمل جديدة.

أما الفقرة (٢١) فقد حققت وسطا حسابيا أقل من الوسط الفرضي للمقياس، مما يشير الى أن الإدارة في الشركة لا تقبل بانضمام موظفين لديها لا يتمتعون بدرجة عالية من الكفاءة والقدرة على التعامل مع النظم والبرامج الاستراتيجية الحديثة التي تزيد من كفاءة الأداء أثناء تنفيذ المشاريع.

ثانيا: اختبار فرضية البحث

أ- اختبار الفرضية الفرعية الاولى للفرضية الرئيسة:

أشارت نتائج الاختبار باستخدام اسلوب ارتباط الرتب لسبيرمان ان قيمة معامل الارتباط (r_s) بين (استخدام التخطيط الاستراتيجي بشكل إيجابي و تحقيق أهداف المشاريع في شركة وفود) كانت (٠.٧١٥) ، وان قيمة (t) المحسوبة بلغت (6.43) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية ، مما يؤشر وجود علاقة ارتباط معنوية بين المتغيرين ، عند مستوى معنوية (٠.٠١) ، مما يدعو الى رفض فرضية العدم هذه وقبول الفرضية البديلة أي (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التخطيط الاستراتيجي بشكل إيجابي و تحقيق أهداف المشاريع في شركة وفود) .

ب- اختبار الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسة :

أوضحت نتائج الاختبار باستخدام اسلوب ارتباط الرتب لسبيرمان ان قيمة معامل الارتباط (r_s) بين (تدريب وتطوير القيادات وتحقيق التغيير والتطور في شركة وفود) كانت (٠.٧٣٥) ، وان قيمة (t) المحسوبة بلغت (٦.١٧) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية ، مما يشير الى وجود علاقة ارتباط معنوية بين المتغيرين ، عند مستوى معنوية (٠.٠١) ، وبالتالي هذا يدعو الى رفض فرضية العدم هذه وقبول الفرضية البديلة أي (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تدريب وتطوير القيادات وتحقيق التغيير والتطور في شركة وفود) .

ج- اختبار الفرضية الرئيسة :

أوضحت نتائج الاختبار باستخدام اسلوب ارتباط الرتب لسبيرمان ان قيمة معامل الارتباط (r_s) بين (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة المنظمة حول التخطيط الإستراتيجي وأداء العاملين في شركة وفود) بلغت (٠.٨٤٤) ، وبلغت قيمة (t) المحسوبة (١٠.٩٢) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية، مما يؤكد وجود علاقة ارتباط معنوية بين المتغيرين ، عند مستوى معنوية (٠.٠١) ، وهذا يدعو الى رفض فرضية العدم هذه وقبول الفرضية البديلة أي (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة المنظمة حول التخطيط الإستراتيجي وأداء العاملين في شركة وفود) .

والجدول الآتي يوضح نتائج الاختبارات التي ذكرت اعلاه وكما يلي:

جدول (٩)

نتائج اختبار علاقات الارتباط باستخدام معامل ارتباط الرتب لسبيرمان

المتغيرات	قيمة الارتباط (rs)	معامل	قيمة المحسوبة (t)	نوع العلاقة
الثقافة المنظمة حول التخطيط الاستراتيجي وأداء العاملين في شركة وفود.	٠.٩١١		١٣.٧١	معنوية
استخدام التخطيط الاستراتيجي بشكل إيجابي وتحقيق أهداف المشاريع في شركة جزيرة وفود.	٠.٧٢٥		٦.٥٢	معنوية
تدريب وتطوير القيادات وتحقيق التغيير والتطور في شركة وفود.	٠.٧١٧		٦.٢٦	معنوية

(*) مستوى المعنوية (٠.٠١).

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات Conclusions

وفي ضوء ما حملته الدراسة، استخلص الباحث مجموعة من الاستنتاجات الهامة والتي سيتم عرضها على النحو التالي:

١. إن التعرف على التخطيط الاستراتيجي من أهم الأمور التي تقود إلى رفع مستوى أداء المشاريع.
٢. يعتبر مفهوم التخطيط الاستراتيجي من المفاهيم الحديثة القديمة، والتي تم تبنيها من قبل العديد من المنظمات بهدف تحقيق أهدافها والوصول بتلك المنظمات إلى مستوى عالي من التنافسية.
٣. من الصعوبة بمكان أن تحقق الشركات أهداف نشاطاتها دون تبني أنواع من الخطط التشغيلية.
٤. إن مواكبة الشركات لما هو مستحدث من الخطط يعتبر من أهم الأمور التي تجعلها تحقق أهدافها وتتبوأ مكاناً مرموقاً بين شركات الدول المتقدمة.
٥. يساهم اشراك الموظفين في تحديد الأهداف وصياغتها ووضع الخطط في نجاح أداء مشاريعها، وذلك لما لهذه الفعاليات والأنشطة من دور هام في جعل الموظفين على درجة عالية من الثقة بالشركة والرضى بالعلاقة بينهم وبين شركتهم.

ثانياً: التوصيات Recommendation

في ضوء ما تم التوصل اليه من استنتاجات، يتقدم الباحث بعدد من التوصيات وعلى النحو الاتي:

١. يوصي الباحث بتبني الشركات للتخطيط الاستراتيجي في العمليات الإدارية التي تتبعها.
٢. يقترح الباحث ان يتم عمل تقييمات مستمرة من قبل الدول حول تبني الشركات للتخطيط الاستراتيجي، ويتم وضع هذا التبني ضمن شروط الحصول على رخصة الشركة.
٣. يجد الباحث أن هنالك ضرورة ملحة لتطوير برنامج وأساليب تدريبية تنمي مهارات الموظفين حول إعداد وتنفيذ الخطط أثناء القيام بمهامهم الوظيفية.
٤. يوصي الباحث بتناول الباحثين والكتاب مواضيع تتعلق بالتخطيط الاستراتيجي وأداء المشاريع.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

١. أبو بكر، مصطفى محمود وطه، السيد حسنين (٢٠٠٥). "المدير وتنمية سلوك العاملين: مدخل استراتيجي لإدارة السلوك الإنساني والتنظيمي في المنظمات المعاصرة"، الطبعة الأولى، مطابع الولاء الحديثة، القاهرة، مصر.
٢. حمودة، عبد الناصر محمد علي (٢٠٠٥). "إدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
٣. السكارنة، بلال خلف (٢٠٠٩). "التطوير التنظيمي والإداري"، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٤. العميان، محمود سليمان (٢٠٠٨). "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال"، الطبعة الرابعة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
٥. الفاعوري، رفعت عبد الحكيم (٢٠١٥). "إدارة الإبداع التنظيمي"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.
٦. الكبيسي، عامر (١٩٩٨). "التطوير التنظيمي وقضايا معاصرة"، (ج٤)، دار الشرق للطباعة والنشر والتوزيع، الدوحة، قطر.
٧. نجم، عبود نجم (٢٠١٤). "المدخل الياباني في الإدارة"، الطبعة الأولى، دار الوراق للنشر، عمان، الأردن.
٨. الدوسري، جاسم بن فيحان (2007). "الثقافة التنظيمية في المنظمات الأمنية ودورها في تطبيق إدارة الجودة الشاملة: دراسة تحليلية
٩. مقارنة بين الادارة العامة للمرور والإدارة العامة للجنسية والجوازات والإقامة بوزارة الداخلية بمملكة البحرين"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية .
١٠. الخفاجي، نعمة عباس (٢٠٠٩). "ثقافة المنظمة"، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
١١. الصرايرة، أكنم عبد المجيد (٢٠١٣). "العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري لشركتي البوتاس والفوسفات المساهمتين العامتين الأردنية: دراسة مسحية"، مؤنة للبحوث والدراسات: سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٨(٤): ٢٣٩-١٨٨.
١٢. الأحمد، حسام عبد الله (٢٠٠٨). "أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين: بحث تطبيقي على مؤسسات الغزل والنسيج في مدينة حلب"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلب، سورية.
١٣. العوفي، محمد بن غالب (٢٠٠٥). "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بتطبيق التخطيط الاستراتيجي داخل المنظمات: دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض"، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

١٤. الفانز، صالح بن سليمان (٢٠٠٨). " الإستراتيجيات القيادية في إدارة التغيير التنظيمي والتعامل مع مقاومته: دراسة ميدانية على قيادات قطاعات وزارة الداخلية في المملكة العربية السعودية "، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2008). Changing organizational culture: Cultural change work in progress. Routledge. Changing Organizational Culture
2. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. Jossey-Bass. Diagnosing and Changing Organizational Culture
3. Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223. Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness
4. Hofstede, G., & Bond, M. H. (1988). The Confucius connection: From cultural roots to economic growth. *Organizational Dynamics*, 16(4), 4-21. The Confucius Connection
5. Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership. Jossey-Bass. Organizational Culture and Leadership
6. Anderson, P., & Taylor, R. (2015). Factors influencing the effectiveness of strategic planning in small and medium enterprises. *SME Management Journal*, 12(4), 123-137.
https://www.researchgate.net/publication/279250122_Impact_of_Leadership_Styles_on_Project_Success_-_The_Case_of_a_Multinational_Company/fulltext/57ab17ae08ae7a6420bf3fa2/Impact-of-Leadership-Styles-on-Project-Success-The-Case-of-a-Multinational-Company.pdf
7. Brown, C., & Lee, D. (2017). The role of strategic planning in risk mitigation and achieving project objectives. *International Journal of Business Strategy*, 22(3), 78-92.
https://www.researchgate.net/profile/DanijelaCircic/publication/358619333_How_project_management_approach_impact_project_success_From_traditional_to_agile/links/6458ceaa97449a0e1a87001a/How-project-management-approach-impact-project-success-From-traditional-to-agile.pdf

8. Clark, T., & Johnson, M. (2019). Strategic planning and financial performance: A comprehensive review. *Financial Management Review*, 45(5), 102–118.
https://www.researchgate.net/profile/DanijelaCircic/publication/358619333_How_project_management_approach_impact_project_success_From_traditional_to_agile/links/6458ceaa97449a0e1a87001a/How-project-management-approach-impact-project-success-From-traditional-to-agile.pdf
9. Harris, K., & Kim, Y. (2017). A comparative study of strategic planning in startups and established companies. *Entrepreneurship and Innovation Journal*, 24(7), 135–150.
https://www.researchgate.net/profile/DanijelaCircic/publication/358619333_How_project_management_approach_impact_project_success_From_traditional_to_agile/links/6458ceaa97449a0e1a87001a/How-project-management-approach-impact-project-success-From-traditional-to-agile.pdf
10. Jones, A., & Smith, B. (2018). The impact of strategic planning on project success in large enterprises. *Journal of Project Management*, 34(2), 45–59.
https://www.researchgate.net/publication/279250122_Impact_of_Leadership_Styles_on_Project_Success_-_The_Case_of_a_Multinational_Company/fulltext/57ab17ae08ae7a6420bf3fa2/Impact-of-Leadership-Styles-on-Project-Success-The-Case-of-a-Multinational-Company.pdf
11. Marcus, A., & Richard, P. (2018). The impact of strategic planning on time management in projects. *Time Management Journal*, 33(8), 67–83.
https://www.researchgate.net/profile/DanijelaCircic/publication/358619333_How_project_management_approach_impact_project_success_From_traditional_to_agile/links/6458ceaa97449a0e1a87001a/How-project-management-approach-impact-project-success-From-traditional-to-agile.pdf
12. Miller, J., & Jones, S. (2016). The relationship between strategic planning and productivity in projects. *Productivity Research Journal*, 29(1), 58–74.
https://www.researchgate.net/profile/DanijelaCircic/publication/358619333_How_project_management_approach_impact_project_success_From_traditional_to_agile/links/6458ceaa97449a0e1a87001a/How-project-management-approach-impact-project-success-From-traditional-to-agile.pdf

13. Roberts, L., & Davies, G. (2021). Strategic planning and customer satisfaction in project management. *Customer Relations Journal*, 37(10), 147–162.
https://www.researchgate.net/profile/DanijelaCircic/publication/358619333_How_project_management_approach_impact_project_success_From_traditional_to_agile/links/6458ceaa97449a0e1a87001a/How-project-management-approach-impact-project-success-From-traditional-to-agile.pdf
14. Williams, R., & Thomas, J. (2019). The use of software tools in enhancing strategic planning for projects. *Technology and Project Management Journal*, 28(9), 99–113.
https://www.researchgate.net/profile/DanijelaCircic/publication/358619333_How_project_management_approach_impact_project_success_From_traditional_to_agile/links/6458ceaa97449a0e1a87001a/How-project-management-approach-impact-project-success-From-traditional-to-agile.pdf
15. Wu, L., & Liu, H. (2020). Challenges of strategic planning in dynamic business environments. *Journal of Strategic Management*, 31(6), 89–105.
https://www.researchgate.net/profile/DanijelaCircic/publication/358619333_How_project_management_approach_impact_project_success_From_traditional_to_agile/links/6458ceaa97449a0e1a87001a/How-project-management-approach-impact-project-success-From-traditional-to-agile.pdf

الملاحق

ملحق (1) استمارة الاستبانة

فقرات القيادة الفاعلة

ت	الأسئلة	اتفق تماما	اتفق	جزئيا	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	تتصور قيادة الجمعية المستقبل وتضع الخطط لذلك.					
٢	تمتلك قيادة الجمعية القدرة على التكيف في العمل والعلاقات مع مختلف المستويات في المنظمة.					
٣	تسترشد القيادة أهداف الجمعية وقيم العاملين فيها لمحاولة التوافق والانسجام بينهما.					
٤	تقدم قيادة الجمعية بمخاطرة على تقديم الحلول في المواقف المختلفة والتغيرات المحتملة في الجمعية.					
٥	تعمل القيادة على تطويع بيئة العمل والوسائل لخلق فاعلية في العمل.					
٦	تسعى القيادة للحصول على أفكار ومقترحات المرؤوسين للاستعانة بها في اتخاذ القرارات.					
٧	تؤثر القيادة قيم وثقافة المجتمع في فعاليتك بعدك قائداً.					
٨	تؤثر قيادة الجمعية سياسة وثقافة الجمعية وهيكلها وطبيعة عملها في فعاليتك بعدك قائداً.					
٩	تعتمد قيادة الجمعية مهارات متقدمة في الاتصال بالمرؤوسين تتسم بحسن الخطاب والإصغاء.					
١٠	تحاول القيادة وضع أهداف وإجراءات تترجم رؤية الجمعية.					
١١	تخصص القيادة جزءاً من موارد الجمعية لدعم ومساندة الأعمال التي يؤديها أفرادها.					
١٢	تتقنع قيادة الجمعية المرؤوسين بأنهم سيقققون النجاح الذي يسعون إليه.					
١٣	تنشئ قيادة الجمعية قنوات معلوماتية تلائم توجه الجمعية فضلاً عن مسابقة المعلومات التي تنبئها هذه القنوات.					

١٤	تشجع القيادة المرؤوسين على التعلم الفاعل بجعله وسيلة لبناء المهارات الضرورية لديهم.				
١٥	تعمل القيادة على تفويض الأفراد الأكفاء للقيام بمسؤوليات ذات أهمية كبيرة.				
١٦	تعتمد القيادة نظام الحوافز (مادية ومعنوية) في التأثير على المرؤوسين.				
١٧	تعتمد القيادة نظام العقوبات (مادية ومعنوية) في التأثير على المرؤوسين.				
١٨	تعتمد القيادة على سماتك الشخصية (الأناقة ، الذكاء ، الثقة بالنفس ... الخ) في التأثير على المرؤوسين.				
١٩	تعتمد القيادة على خبراتك ومهاراتك (الفنية، والإدارية، والسلوكية) في التأثير على المرؤوسين.				
٢٠	تعتمد القيادة على منصبك الوظيفي الرسمي في التأثير على المرؤوسين.				
٢١	تهتم القيادة بالعمل والعلاقات معاً بدرجة كبيرة (أسلوب القائد المقنع) في قيادتك.				
٢٢	تهتم القيادة بالعمل والعلاقات معاً بدرجة منخفضة (أسلوب القائد المفوض) في قيادتك.				
٢٣	تشارك الشركة موظفيها في وضع رؤية الشركة				
٢٤	تنظم الشركة اجتماعات دورية لتقييم عملية تنفيذ المشاريع				
٢٥	تشارك الشركة موظفيها في الخطط التي يتم وضعها				
٢٦	تشارك الشركة الموظفين في وضع رسالتها				
٢٧	تقدم الشركة برامج تدريبية بشكل مستمر لموظفيها				
٢٨	تراعي الشركة حاجات الموظفين التنموية				
٢٩	تقدم الشركة تسهيلات لموظفيها الملتحقين بالدراسات العليا				
٣٠	تسعى الشركة إلى دعم موظفيها مادياً ومعنوياً عند تعرضهم لمشكلات خاصة				
٣١	تدفع الشركة موظفيها إلى حضور الندوات وورش العمل المتعلقة بطبيعتهم تخصصاتهم				

					٣٢	تعزز الشركة الموظفين الذين يتمتعون بأداء مميز من خلال تقديم حوافز مادية وعينية لهم
					٣٣	تسعى الشركة إلى الحصول من موظفيها على معلومات تتعلق بحاجاتهم التنموية
					٣٤	تعتني الشركة بموظفيها من خلال توفير تأمين صحي وبدل مخاطرة مجزي
					٣٥	تقدم الشركة رواتب مجزية لموظفيها