

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي ٢

عنوان المشروع

بناء الإنسان وبناء المشروع: العلاقة بين وعي القائد بذاته ومستوى كفاءته
القيادية في تنفيذ المشاريع

أسم الطالب

خديجة هوسه

٢٢١٠٠١٢١٥

المشروع النهائي- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

أتقدم بخالص الشكر والحمد لله وحده،
الذي وفّقني، وأعانني، وفتح لي من أبواب العلم ما لم أكن لأبلغه بقوتي.
فله الحمد حتى يرضى، وله الشكر إذا رضي، وله الشكر بعد الرضا.

كما أتوجه بخالص التقدير والشكر إلى مشرفي الكريم على دعمه وتوجيهه وصبره،
وعلى ما قدّمه لي من وقتٍ وجهدٍ ونصحٍ كان له بالغ الأثر في إتمام هذا البحث.

ولا يفوتني أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى جميع المشاركين الذين أجابوا عن
الاستبانة،

فلولا تعاونهم الكريم ومساهمتهم القيّمة،
لما اكتمل هذا العمل بهذا الشكل.

جزى الله الجميع خير الجزاء، وكتب لهم الأجر والمثوبة.

الإهداء

إلى الصديق الداعم
(أحمد محمد علي عوض الكريم))

شكرًا لوجودك الذي كان سندًا لا يخبو،
وللكلمات التي جاءت في وقتها،
وللثقة التي منحتني القدرة على إكمال هذا الطريق.
تبقى المواقف الصادقة أثرًا لا يُنسى،
وهذا العمل واحد من تلك الآثار التي شاركت بصمت في بنائها.
لك الامتنان كله.

مستخلص الدراسة

الهدف:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الوعي الذاتي لدى القادة الشباب في بيئات المشاريع داخل شركة نماء للتطوير المجتمعي بالمدينة المنورة، وتحليل علاقته بالكفاءة القيادية، إضافة إلى فحص الفروق القيادية المرتبطة بمستويات الوعي الذاتي، وبناء تصور عملي يمكن من خلاله تحسين القيادة وتطوير أداء الفرق داخل المشاريع.

المنهجية:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي-الارتباطي، واعتمدت على استبانة مكونة من (٢٠) فقرة موزعة على محورين: الوعي الذاتي والكفاءة القيادية. تم جمع البيانات من (٣١) مشاركًا من القادة الشباب داخل المؤسسة. وتم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي (المتوسطات والانحرافات المعيارية)، والإحصاء الاستدلالي (معامل الارتباط بيرسون وقياس الثبات والصدق)، وذلك عبر برنامج SPSS.

النتائج:

أظهرت النتائج أن مستوى الوعي الذاتي لدى القادة الشباب كان مرتفعًا، وكذلك مستوى الكفاءة القيادية. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائيًا بين الوعي الذاتي والكفاءة القيادية، حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٦١٣)، مما يشير إلى أن ارتفاع الوعي الذاتي يساهم في تحسين القدرة على إدارة الفريق، واتخاذ القرارات تحت الضغط، وتقليل الصراعات داخل المشاريع. كما أظهرت النتائج ميلًا لوجود فروق في الكفاءة القيادية تبعًا لمستويات الوعي الذاتي.

التطبيقات والأهمية:

تؤكد الدراسة على أهمية إدراج الوعي الذاتي كأحد المكونات الأساسية في برامج تطوير القيادات الشبابية داخل المؤسسات، خاصة في بيئات المشاريع التي تتطلب مرونة، واتزانًا انفعاليًا، وقدرة عالية على اتخاذ القرار. وتبرز الدراسة دور الوعي الذاتي في تحسين التواصل، تعزيز التحفيز، وتطوير بيئات عمل أكثر انسجامًا وإنتاجية. كما تساهم نتائجها في تصميم نماذج قيادية حديثة تدعم نجاح المشاريع ورفع جودة الأداء المؤسسي.

الكلمات المفتاحية:

الوعي الذاتي، القيادة، الكفاءة القيادية، إدارة المشاريع، القادة الشباب، نماء للتطوير المجتمعي.

جدول المحتويات

٢	الشكر والتقدير.....
٣	الإهداء.....
٤	مستخلص الدراسة.....
٩	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
١٠	١,١. المقدمة:.....
١٢	١,٢. مشكلة الدراسة.....
١٢	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
١٢	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
١٣	١,٣. أهمية الدراسة.....
١٣	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
١٣	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
١٣	١,٤. أسئلة الدراسة.....
١٣	١,٥. أهداف الدراسة.....
١٤	١,٦. فرضيات الدراسة.....
١٤	١,٧. نموذج الدراسة.....
١٥	١,٨. الدراسة الميدانية.....
١٦	١,٩. مخطط المشروع.....
١٧	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
١٨	٢,١. المقدمة:.....
١٩	٢,٢. المتغير المستقل.....
٢٣	٢,٣. المتغير التابع.....
٢٧	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
٢٨	٢,٥. الخاتمة.....
٢٩	٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
٣٠	٣,١. المقدمة.....
٣١	٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
٣٣	٣,٣. تصميم البحث.....
٣٥	٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
٣٥	٣,٥. طريقة جمع البيانات..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
٣٩	٣,٦. أنواع البيانات.....

٣٩	٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي
٤١	٣,٨. الخاتمة
٤٢	٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
٤٣	4.1. المقدمة
٤٤	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
٤٧	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
٥١	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
٥٦	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
٥٩	٤,٦. الخاتمة
٦٠	٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
٦١	٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
٦٤	٥,٢. توصيات الدراسة:
٦٦	٥,٣. الخاتمة:
٦٧	قائمة المراجع
٧٠	الملاحق

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
١	نموذج الدراسة	١٤
٢	مخطط المشروع	١٦
٣	بصلة البحث	٣٥

جدول الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٢٤	المتغير التابع	١
٣٥	مجتمع البحث	٢
٣٧	المحور الأول: وعي القائد بذاته	٣
٣٨	المحور الثاني: الكفاءة القيادية في تنفيذ المشاريع	٤
٤٤	توصيف عينة الدراسة	٥
٤٩	جدول الإحصاء الوصفي وصدق الاتساق الداخلي للمحور الأول	٦
٥٠	جدول الإحصاء الوصفي وصدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني	٧
٥١	الإحصاء الوصفي لفقرات محور وعي القائد بذاته	٨
٥٢	الإحصاء الوصفي لفقرات محور الكفاءة القيادية	٩
٥٦	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة (Pearson)	١٠

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

تشهد بيانات العمل الحديثة تزايداً في التحديات المرتبطة بتنفيذ المشاريع، لا سيما في ظل تعقيد العمليات، وتعدد الفرق، وتسارع المتغيرات التقنية والإدارية. في هذا السياق، برزت كفاءة القائد كعنصر جوهري في ضمان نجاح المشروع، لكن المثير للاهتمام أن هذه الكفاءة لا تتعلق فقط بالمعرفة أو المهارة، بل تتأثر بشكل عميق بمدى وعي القائد بذاته، أي إدراكه لنقاط قوته وضعفه، مشاعره، أنماط تواصله، وتأثيره على الآخرين.

وتتمثل المشكلة في أن الكفاءة القيادية غالباً ما تُقاس بمعايير ظاهرية أو سلوكية، بينما تُهمل الجوانب الداخلية والشخصية مثل وعي القائد الذاتي، مما يحدث فجوة بين الوضع الحالي المتمثل في قيادات تعتمد على المهارة الفنية والخبرة فقط، والوضع المستقبلي المرغوب فيه الذي يُقدّر القيادة الواعية القائمة على بناء الذات كجزء لا يتجزأ من بناء المشروع.

تناولت أدبيات القيادة عدة نماذج لفعالية القائد في سياقات المشاريع، حيث أظهرت دراسة Goleman (٢٠٠٠) أن الذكاء العاطفي، وخاصة الوعي الذاتي، يُعد أحد أقوى مؤشرات النجاح القيادي. كما أوضحت دراسة Boyatzis & McKee (٢٠١٣) أن القادة الواعين بذواتهم يُحسنون إدارة فرقهم تحت الضغط، ويخلقون بيانات عمل أكثر توازناً.

وفي السياق العربي، أشارت دراسة الحربي (٢٠٢١) إلى أن الكفاءة القيادية تؤثر بشكل مباشر في نجاح تنفيذ المشاريع في بيئات العمل السعودية، لكنها ركزت على المهارات الإدارية دون التطرق إلى الأبعاد النفسية أو الوجدانية للقيادة. وتشير هذه الدراسات مجتمعة إلى أن هناك علاقة مهمة بين الجوانب الذاتية للقائد وفاعلية أدائه في سياقات المشاريع.

رغم تنوع الدراسات حول القيادة وكفاءة التنفيذ، إلا أن غالبية الأدبيات تناولت القيادة من منظور تقني أو سلوكي فقط، دون التعمق في بعد "الوعي بالذات" كعامل مستقل يمكنه تفسير التباين في الأداء القيادي بين قائد وآخر. كما أن كثيراً من الدراسات اعتمدت على أطر غربية ولم تُطبّق أو تُعدّل بما يتناسب مع الخصوصية الثقافية والتنظيمية للمجتمعات العربية.

وتغيب أيضاً النماذج التي تدرس العلاقة المباشرة بين الوعي الذاتي والكفاءة القيادية داخل مشروعات واقعية، خاصة في القطاعات المتغيرة أو التي تتطلب قيادة تحويلية في مواجهة التحديات، مما يخلق فجوة بحثية حقيقية بحاجة

يستهدف هذا البحث فئة واسعة من مديري المشاريع، وقادة الفرق، والممارسين في القطاعين العام والخاص، حيث إن الفهم الأعمق للعلاقة بين وعي القائد بذاته وكفاءته القيادية يمكن أن يسهم في تحسين ممارسات القيادة، ورفع معدلات نجاح المشاريع، وتقليل حالات الفشل الناتجة عن سوء التواصل أو ضعف التأثير القيادي.

كما يفيد البحث المخططين الاستراتيجيين وجهات تطوير الموارد البشرية في تصميم برامج تدريب قيادية تركز على تنمية الوعي الذاتي، وليس فقط على المهارات الفنية أو الإدارية، مما يعزز تكامل بناء الإنسان مع بناء المشروع في الميدان.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين وعي القائد بذاته ومستوى كفاءته القيادية في تنفيذ المشاريع، عبر بناء نموذج يربط بين الوعي الذاتي والنتائج العملية في القيادة. كما تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات تطبيقية يمكن استخدامها في برامج تطوير القيادات، وتقديم أدلة ميدانية تُظهر كيف أن بناء الإنسان الواعي بذاته ينعكس إيجاباً على جودة تنفيذ المشاريع، وبالتالي يدعم نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها بكفاءة واستدامة.

١,٢. مشكلة الدراسة

رغم التقدم الكبير في مجال إدارة المشاريع وتطور أدوات وأساليب القيادة، لا تزال بعض المؤسسات تعاني من ضعف في الأداء القيادي، يظهر في تعثر تنفيذ المشاريع أو انخفاض كفاءة فرق العمل. وتُشير العديد من الملاحظات الميدانية إلى أن السبب لا يعود دومًا إلى نقص المهارات الفنية، بل إلى غياب ما يُعرف بـ “الوعي الذاتي” لدى القائد، والذي يشمل إدراكه لنقاط قوته وضعفه، مشاعره، وسلوكياته، ومدى تأثيره على من حوله.

ومن هنا تبرز الحاجة إلى دراسة هذا الجانب بعمق، واستكشاف مدى تأثيره على فاعلية القيادة في سياق تنفيذ المشاريع.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

معظم الدراسات تناولت القيادة من منظور سلوكي أو إداري تقليدي، مع تركيز محدود على البعد النفسي-الداخلي للقائد، مثل الوعي بالذات. كما أن كثيرًا من النماذج القيادية السائدة مستوردة من بيئات ثقافية مختلفة، مما يضعف فاعليتها عند تطبيقها في السياقات العربية، خاصة في بيئات العمل السعودية التي تتسم بخصوصيات ثقافية وتنظيمية فريدة.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

في البيانات العملية، لا يتم عادةً قياس كفاءة القادة بناءً على مؤشرات داخلية مثل الوعي الذاتي أو الذكاء العاطفي، بل يتم الاكتفاء بمؤشرات ظاهرية كسرعة الإنجاز أو عدد المهام المنفذة. كما تفتقر المؤسسات إلى أدوات تقييم فعالة تُمكنها من رصد جوانب النضج الذاتي للقائد، مما يؤثر على دقة الترقية أو توزيع الأدوار القيادية، ويؤدي إلى فجوات بين الأداء المتوقع والفعلي.

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي وعليه، فإن السؤال الرئيس الذي تسعى هذه الدراسة للإجابة عليه هو:

ما العلاقة بين وعي القائد بذاته وكفاءته القيادية في تنفيذ المشاريع؟

١,٣. أهمية الدراسة

١,٣,١. على المستوى النظري:

تُسهّم الدراسة في سد فجوة معرفية تتعلق بعلاقة الوعي الذاتي بالكفاءة القيادية، من خلال تقديم نموذج مفاهيمي جديد يربط بين بناء الذات وبناء المشروع، في سياق عربي. كما تدعم تطوير أدبيات القيادة من منظور شمولي يشمل البعد النفسي والوجداني.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

توفر الدراسة أدوات تحليل عملية يمكن الاستفادة منها في تقييم وتطوير القيادات داخل المؤسسات، من خلال برامج تركز على بناء الإنسان كجزء من نجاح المشروع. كما تدعم الممارسين في تصميم خطط للتنمية الذاتية تنعكس على تحسين بيئة العمل وزيادة فاعلية القيادة.

١,٤. أسئلة الدراسة

ما مستوى وعي القادة الشباب بذواتهم في بيئات المشاريع السعودية؟

ما أبعاد العلاقة بين الوعي الذاتي وكفاءة القيادة؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاءة القيادة تُعزى لمستوى الوعي الذاتي؟

كيف يمكن بناء نموذج عملي يُسهّم في تحسين القيادة من خلال تنمية الوعي الذاتي؟

١,٥. أهداف الدراسة

تحليل مستوى وعي القادة بذواتهم في بيئات المشاريع.

تحديد العلاقة بين الوعي الذاتي ومستوى الكفاءة القيادية في تنفيذ المشاريع.

قياس أثر وعي القائد بذاته على أداء فريق العمل داخل المشروع.

تحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة القيادية تُعزى لمستوى الوعي الذاتي لدى القائد.

تصميم نموذج تطبيقي يوضح كيف يمكن لتنمية وعي القائد بذاته أن يُسهّم في تحسين مخرجات

القيادة في تنفيذ المشاريع.

تقديم توصيات تطبيقية للمؤسسات حول كيفية دمج برامج تطوير الوعي الذاتي ضمن خطط تنمية القيادات.

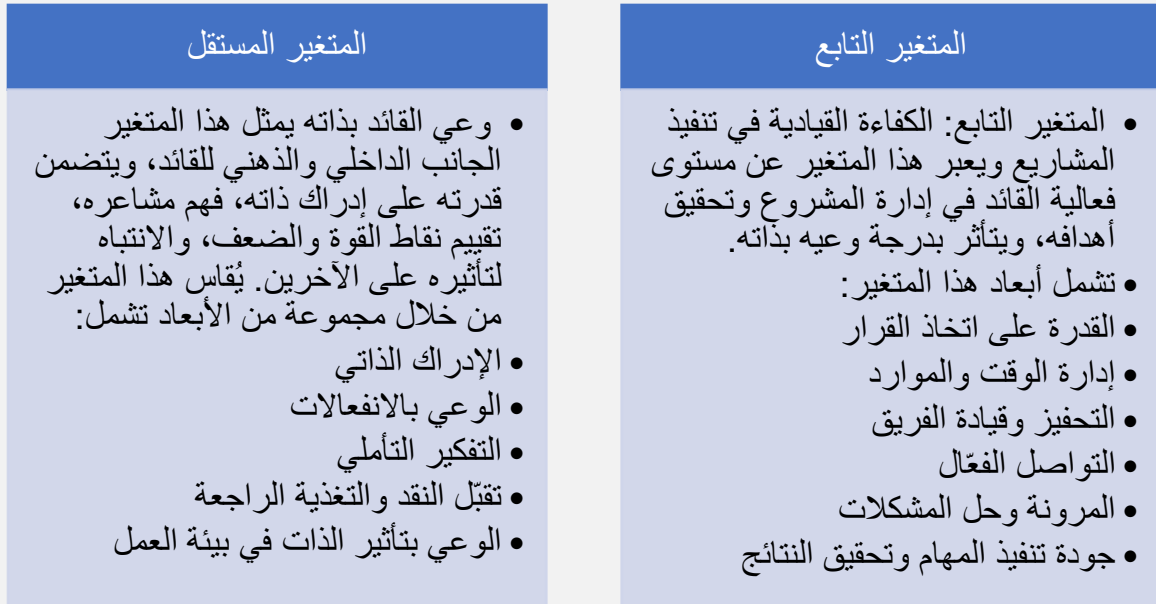
١,٦. فرضيات الدراسة

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ارتفاع وعي القائد بذاته وتحسن جودة إدارة الفريق داخل المشروع.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة القيادية بين القادة ذوي الوعي الذاتي المرتفع والقادة ذوي الوعي الذاتي المنخفض.

يسهم وعي القائد بذاته في تحسين القدرة على اتخاذ القرار تحت الضغط ضمن بيئات المشاريع. يساعد وعي القائد بذاته على تقليل التوترات والصراعات داخل فرق العمل، مما ينعكس على كفاءة التنفيذ.

١,٧. نموذج الدراسة



تفترض الدراسة أن ارتفاع مستوى وعي القائد بذاته يؤدي إلى تحسن ملحوظ في كفاءته القيادية داخل سياق تنفيذ المشاريع.

وبالتالي، فإن وعي القائد بذاته (متغير مستقل) يؤثر بشكل مباشر في الكفاءة القيادية (متغير تابع).

العلاقة التصورية بين المتغيرين

١,٨. الدراسة الميدانية

سوف يتم تطبيق الدراسة على عينة من مديري المشاريع في شركة نماء للتطوير المجتمعي – كمثال لجهة شبه حكومية عاملة في القطاع التنموي في المدينة المنورة. تم اختيار هذه الشركة نظرًا لطبيعة مشاريعها متعددة الفرق والتخصصات، مما يوفر بيئة مناسبة لاختبار العلاقة بين وعي القائد وكفاءته في التنفيذ.

ولتعزيز الأثر التطبيقي للدراسة، سوف أصمّم كُتَيْبًا تدريبيًا عمليًا بعنوان مقترح:

“هل تعرف ذاتك؟ كُتَيْب الوعي القيادي للقادة في المشاريع”

يحتوي هذا الكُتَيْب على مجموعة من:

✚ المهارات الذاتية الأساسية.

✚ المؤشرات السلوكية للوعي القيادي.

✚ أسئلة تقييم ذاتي تساعد القائد على فهم شخصيته وأسلوب قيادته.

والهدف منه هو مساعدة القادة على تحليل سلوكهم القيادي وتطوير وعيهم الذاتي، بما ينعكس إيجابًا

على جودة قيادة المشاريع وتحقيق الأهداف بكفاءة واستدامة

١,٩. مخطط المشروع



٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

تُعد الدراسات السابقة من الركائز الأساسية التي يُبنى عليها البحث العلمي، إذ تُمكن الباحث من الإلمام بما كُتب في مجال دراسته، وتُساعد على استكشاف الفجوات المعرفية التي لم تتناولها الأبحاث السابقة. وفي سياق هذا البحث، الذي يتناول العلاقة بين وعي القائد بذاته كمتغير مستقل، ونجاح المشروع كمتغير تابع، كان من الضروري استعراض أبرز الدراسات التي تناولت هذين المتغيرين سواء بصورة مباشرة أو من خلال متغيرات مشابهة أو ذات صلة.

وقد تم اختيار الدراسات وفقاً لمعيارين أساسيين:

- ✚ مدى ارتباطها المباشر أو غير المباشر بأبعاد المتغيرات في هذا البحث.
- ✚ تنوع بياناتها التطبيقية (حكومية، غير ربحية، خاصة) بما يثري المقارنة والتحليل.

فيما يلي عرض لأهم الدراسات السابقة المتعلقة بـ:

- ✚ المتغير التابع: نجاح المشروع.
- ✚ والمتغير المستقل: وعي القائد بذاته أو ما يرتبط بأبعاد القيادة الواعية.

٢,٢. المتغير المستقل

بعد اطلاعي على كتاب جولمان، دانييل (١٩٩٥) “الذكاء العاطفي”، يتضح أن وعي القائد بذاته يُعبر عن إدراكه العميق لجانبه الداخلي والذهني، بما يشمل وعيه بمشاعره، وفهمه لنقاط قوته وضعفه، إضافة إلى انتباهه لتأثير سلوكياته وقراراته على الآخرين في بيئة العمل. ويتجلى هذا الوعي من خلال قدرة القائد على ممارسة التأمل الذاتي المستمر، والتفاعل الواعي مع انفعالاته، والانفتاح على النقد والتغذية الراجعة بوصفها أدوات للتنطوير والنمو.

وتعزز هذه الرؤية ما ورد في كتاب دراسة القيادة الإدارية، الكبيسي، الشمري (٢٠٢١)، حيث أكدت أن القائد الواعي يتميز بامتلاكه صفات إنسانية ومعرفية مثل الذكاء العاطفي، والنزاهة، والتفكير النقدي، والقدرة على إدارة الانفعالات. كما يُظهر انفتاحًا على النقد البناء ويستند في قراراته إلى فهم متأمل لذاته، مما يساهم في تعزيز تواصله الفعال مع الفريق وتحقيق الأهداف الإستراتيجية.

وقد تم تحديد هذا المتغير في البحث الحالي من خلال خمسة أبعاد رئيسية:

١. الإدراك الذاتي
٢. الوعي بالانفعالات
٣. التفكير التأملي
٤. تقبل النقد والتغذية الراجعة
٥. الوعي بتأثير الذات في بيئة العمل

وتفترض الدراسة أن ارتفاع مستوى وعي القائد بذاته يساهم في تعزيز كفاءته القيادية، مما يؤدي بدوره إلى تحسين نتائج المشروع وزيادة فرص نجاحه، من خلال قرارات أكثر اتزانًا، وتواصل أكثر فاعلية، وإدارة أكثر وعيًا للمخاطر والأزمات.

كما أجرت الباحثة جمعة، كريمة (٢٠١٨) دراسة بعنوان: “أثر القيادة التحويلية في نجاح المشاريع – دراسة حالة مؤسسة كهريف وحدة قالمة”، ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في جامعة ٨ ماي ١٩٤٥ – قالمة، الجزائر. هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية ونجاح المشاريع في أحد أهم القطاعات الصناعية في الجزائر، من خلال تطبيق ميداني على مؤسسة “كهريف” بوحدة قالمة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات من خلال استبيانات وزعت على عينة من العاملين بالمؤسسة. وركزت الدراسة على القيادة التحويلية كمتغير مستقل، تم تمثيله بأبعاده الأربعة الرئيسية كما حددها الأدب القيادي:

✚ التأثير المثالي (Idealized Influence): قدرة القائد على أن يكون قدوة ومصدر إلهام للآخرين.

✚ التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation): تمكين وتحفيز الأفراد لرؤية مستقبلية واضحة وجذابة.

✚ الاستثارة الفكرية (Intellectual Stimulation): تشجيع التفكير الإبداعي والتحدي البناء.

✚ الاعتبار الفردي (Individualized Consideration): تقديم الدعم والرعاية لكل فرد من أعضاء الفريق.

وقد كان المتغير التابع في الدراسة هو نجاح المشروع، وتم قياسه من خلال مؤشرات تتعلق بالأداء والجودة والالتزام الزمني وتحقيق الأهداف. وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة التحويلية ونجاح المشاريع، حيث تبين أن سلوكيات القادة التحويليين تسهم في رفع مستوى كفاءة العمل وتحقيق الأهداف بدقة أعلى.

وعلاقة الدراسة ببحثي: تمثل هذه الدراسة مرجعاً مهماً في دعم المتغير المستقل في بحثي، وهو “وعي القائد بذاته”، وذلك من خلال تأكيدها على أن أساليب القيادة، خاصة التحويلية، تحدث أثراً ملموساً في نتائج المشروع. ورغم أن الدراسة لم تتناول “الوعي الذاتي” بشكل مباشر كمتغير منفصل، إلا أن جميع أبعاد القيادة التحويلية التي ركزت عليها الدراسة تعكس بُعداً إدراكياً وسلوكياً عميقاً مرتبطاً بوعي القائد بذاته وبدوره في الفريق. فالقائد التحويلي، كما تصفه الدراسة، هو قائد يدرك أهمية التواصل، والتحفيز، والدعم الفردي، وهي جميعها سلوكيات لا تتحقق دون وعي ذاتي عالٍ وفهم داخلي للدور القيادي.

وبالتالي، فإن نتائج دراسة جمعة (٢٠١٨) تدعم الافتراض الأساسي في بحثي الحالي، القائل بأن وعي القائد بذاته ليس مجرد خاصية نفسية، بل هو متغير جوهري ينعكس على أداء المشروع ونجاحه، مما يُعزز من أهمية تناوله كمحور أساسي في فهم ديناميكيات القيادة الفعالة في بيئة إدارة المشاريع.

وأجرت عبدالعظيم (٢٠٢٠) دراسة بعنوان: دور رأس المال النفسي في تحسين أداء العاملين: دراسة تطبيقية على قطاع تكنولوجيا المعلومات في مصر، وهدفت إلى تحليل العلاقة بين رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة (الأمل، التفاؤل، الصمود، الكفاءة الذاتية) وبين أداء العاملين.

رغم أن الدراسة لا تتناول "نجاح المشروع" كمتغير مباشر، فإنها سلطت الضوء على متغيرات نفسية-قيادية تساهم في تحسين الأداء العام في بيئة العمل، مما ينعكس بشكل غير مباشر على نجاح المشاريع. وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ارتفاع مستويات رأس المال النفسي وبين تحقيق نتائج أكثر فاعلية في بيئة العمل.

وتتوافق هذه الدراسة مع توجه بحثي في التركيز على الأبعاد النفسية والداخلية للقائد (مثل وعيه بذاته)، لما لها من تأثير فعال على الأداء العام ونجاح المشروع. كما تدعم نتائجها الرؤية بأن تحسين المتغيرات الشخصية-القيادية يساهم في تحقيق نتائج إيجابية في سياق العمل المؤسسي، بما يعزز من أهمية اختبار المتغير المستقل في الدراسة الحالية.

وأيضاً دراسة عبيد، ي. (٢٠٢٢) بعنوان: "دور التمايز في العلاقة بين القائد والتابع في تعزيز نتائج التفكير الاستراتيجي"، هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أثر طبيعة العلاقة بين القائد والتابع على مخرجات التفكير الاستراتيجي داخل المنظمات. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، مستنداً إلى استبانة موزعة على عينة من العاملين في مديرية بلدية كربلاء.

أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي للتمايز في العلاقة القيادية على نتائج التفكير الاستراتيجي، حيث إن القادة الذين يمتلكون وعياً أعلى بكيفية بناء علاقاتهم مع مرؤوسيه يحققون نتائج استراتيجية أفضل. وقد تناولت الدراسة أبعاد العلاقة من حيث التفاهم، التفويض، الثقة، والتقييم الموضوعي، مما يعكس بُعداً من أبعاد الوعي القيادي الذاتي، حتى وإن لم يُذكر صراحة كمتغير.

تبرز هذه الدراسة أهمية إدراك القائد لذاته في بناء علاقات قيادية فعالة، وهو ما يتقاطع مع متغير بحثي الحالي "وعي القائد بذاته". فرغم أن مصطلح "الوعي" لم يُستخدم مباشرة، فإن التحليل البياني والنتائج يشير إلى ضرورة أن يكون القائد على وعي بنمط تعامله وتمييزه بين الأفراد، ما يدعم إدراج هذا المفهوم كمتغير مستقل وتحليل أثره في نجاح المشروع.

ودراسة أخرى أجراها السعيد (٢٠٢٢) دراسة بعنوان: دور القيادة الإبداعية في تعزيز جودة اتخاذ القرار الاستراتيجي - دراسة ميدانية في وزارة الداخلية بسلطنة عُمان،

وهدفت إلى تحليل العلاقة بين أبعاد القيادة الإبداعية (كأسلوب قيادي حديث) وبين جودة اتخاذ القرار الاستراتيجي في بيئة العمل الحكومي.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت أدوات كمية لجمع البيانات من عينة مكونة من موظفي وزارة الداخلية العُمانية. وتوصلت إلى نتائج أهمها: أن القيادة الإبداعية تؤثر تأثيراً دالاً موجباً في جودة اتخاذ القرار الاستراتيجي، وأن كل من: المرونة، المبادرة، والتفكير الإبداعي، هي أبعاد رئيسية تمثل القيادة الإبداعية، وتؤثر في تحسين القدرة على اتخاذ قرارات استراتيجية عالية الجودة.

وتُعد هذه الدراسة ذات صلة بالمتغير المستقل في بحثي إذا كان يشمل القيادة (أو أحد أبعادها)، حيث تسلط الضوء على أحد الأنماط القيادية المتقدمة وهو القيادة الإبداعية، وتُظهر أثره في تحسين مخرجات العمل الاستراتيجي. كما يمكن الاستفادة من نموذجها في دراسة أثر القيادة الواعية بذاتها على نتائج المشروع في السياق المحلي أو المؤسسي.

٢,٣. المتغير التابع

تعريف الكفاءة القيادية (Leadership Competency)

تُعرّف الكفاءة القيادية على أنها القدرة الفعّالة للقائد في إدارة المهام والمشاريع من خلال توظيف مهارات التفكير الاستراتيجي، واتخاذ القرارات، وتحفيز الفريق، وتحقيق الأهداف وفق بيئة عمل ديناميكية تتطلب مرونة وذكاء عاطفيًا عاليًا.

أهمية الكفاءة القيادية

تلعب الكفاءة القيادية دورًا محوريًا في ضمان الأداء المؤسسي الفعال وتحقيق النتائج المرجوة. وقد أشارت مؤسسة **Center for Creative Leadership (CCL)** إلى أن هناك أربع كفاءات قيادية أساسية يجب أن يمتلكها القائد المعاصر، وهي:

🌈 الوعي الذاتي (Self-awareness): فهم القائد لنقاط قوته وضعفه وانعكاس ذلك على أدائه.

🌈 التواصل (Communication): القدرة على إيصال الرؤية بوضوح وبناء الثقة من خلال

الاستماع والتفاعل الإيجابي.

🌈 القدرة على التأثير (Influence): التأثير على الآخرين لإحداث التغيير الإيجابي وبناء علاقات استراتيجية.

🌈 القدرة على التعلم الرشيق (Learning Agility): الانفتاح على التعلم السريع من التجارب والخبرات والتأقلم مع المستجدات.

(CCL, n.d.-a)

وتعزز هذه الكفاءات من فرص نجاح القيادة في مختلف المراحل المهنية، حيث تؤكد المؤسسة أن تبني هذه المهارات ينعكس مباشرة على كفاءة اتخاذ القرار وتحقيق أهداف المشاريع (CCL, n.d.-b).
بناءً على ذلك، فإن الكفاءة القيادية، وخصوصًا وعي القائد بذاته، تُعد من أبرز المحددات المؤثرة في أداء القائد وقدرته على تحفيز الآخرين وتحقيق نتائج ملموسة.
ومن مهارات الكفاءة القيادية :

المهارة	الشرح	المرجع
القيادة بالمثال	يلتزم القائد بالسلوك الذي يريد من الآخرين اتباعه	(CCL, 2025)
التواضع	اعتراف القائد بفضل الآخرين وقدراتهم	(Bourne, 2022)
الرؤية	صياغة رؤية مشتركة ومحفزة للفريق أو المؤسسة	(Bourne, 2022)
اتخاذ القرار	اتخاذ قرارات سريعة ومدروسة في المواقف الحرجة	(IMD, n.d)
المرونة والتكيف	الاستجابة السريعة للتغيرات والمواقف غير المتوقعة	(IMD, n.d)

الجدول ١ من إعداد الباحثة

وقد أشار ريتشارد تمبلر (٢٠٠٨) في كتابه قواعد الإدارة إلى أن القائد الناجح لا يعتمد فقط على المهارات الفنية، بل على مجموعة من المبادئ القيادية تشمل: تحفيز الفريق، اتخاذ القرار بثقة، والقدرة على بناء فريق عالي الأداء، والمرونة في التعامل مع التغيير، والقدرة على تحديد الأهداف بواقعية، والالتزام بإنجازها رغم الضغوط والتحديات، وهي صفات تُشكل جوهر الكفاءة القيادية.

كما أشار باتريك ألان (٢٠١٣) في كتابه **The Manager's Phrase Book** إلى أن القائد الكفء هو من "لا ينجح لأنه يعرف كل الإجابات، بل لأنه يعرف كيف يتصرف وقت الحيرة، ويتواصل بصدق، ويقود الآخرين نحو تحقيق الأفضل". هذا يشير إلى أهمية الكفاءة العاطفية والتواصلية في القيادة، والتي تُعد جزءاً لا يتجزأ من الكفاءة القيادية الفاعلة في بيئات العمل المعقدة.

وفي هذا السياق، أظهرت دراسة العوفي (٢٠١٩) المعنونة بـ “دور القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري - دراسة ميدانية على القيادات الإدارية بقطاع التعليم بمنطقة المدينة المنورة”، أن ممارسة القادة للمهارات القيادية بفعالية كان لها دورٌ جوهري في رفع جودة الأداء الإداري. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت استبانة على عينة من معلمات المرحلة الابتدائية، لتكشف النتائج أن القادة الذين يتمتعون بمهارات قيادية فعالة - تشمل التحفيز، التواصل، القدرة على التوجيه، وإدارة الفريق - يحققون مستويات أداء إداري عالية، ويخلقون بيئات عمل أكثر انسجامًا وكفاءة.

كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفعالة وبين جودة الأداء، بما يشير إلى أن ارتفاع الكفاءة القيادية ينعكس إيجابًا على فاعلية المؤسسة التعليمية ومخرجاتها. وخلصت إلى توصيات تدعو إلى تنمية المهارات القيادية لدى مديري المدارس، وتنفيذ دورات تدريبية تركز على تطوير صفات القائد وبناء قدراته الذاتية، مما يعزز جودة العمل المؤسسي.

وتتلاقى هذه النتائج مع فرضيات الدراسة الحالية التي ترى أن الكفاءة القيادية لا تنبع فقط من امتلاك المهارات التقنية، بل تتأثر أيضًا بعوامل داخلية مثل وعي القائد بذاته، وتقديره لتأثيره في بيئة العمل. ومن هنا فإن الكفاءة القيادية تمثل المتغير التابع الذي تسعى هذه الدراسة إلى قياسه وتحليل ارتباطه بالوعي الذاتي، في محاولة لبناء نموذج تطبيقي يعزز نجاح المشاريع من خلال بناء القائد الإنسان أجرت الباز (٢٠١٦) دراسة بعنوان: “عوامل نجاح وفشل المشاريع في المنظمات غير الربحية - دراسة حالة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي”. وهدفت إلى تحليل أبرز العوامل التي تؤثر في نجاح المشاريع ضمن بيئة المنظمات غير الربحية، من خلال دراسة حالة واقعية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في سوريا.

اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة، واستخدمت أدوات متنوعة لجمع البيانات مثل الاستبيانات والمقابلات مع أفراد من فريق العمل المعني بالمشروع. وقد توصلت الدراسة إلى أن نجاح المشروع لا يُبنى على عامل واحد فقط، بل يرتبط بجملة من العوامل التداخلية، كان من أبرزها:

➤ وضوح الأهداف،

➤ توفر الموارد والتمويل،

➤ كفاءة فريق العمل،

✚ فعالية التخطيط، ✚ القدرة على إدارة المخاطر.

وركزت الدراسة كذلك على أهمية البيئة التنظيمية والتواصل الداخلي والدعم الإداري في تعزيز فرص نجاح المشاريع. وعلى الرغم من أن متغير “وعي القائد بذاته” لم يكن محورًا مباشرًا في الدراسة، إلا أن النتائج أظهرت ضمناً أن القيادة الواعية والفاعلة تسهم بدور رئيس في تجاوز التحديات وضمان نجاح المشروع، مما يشير إلى أهمية دراسته كعامل مستقل مؤثر.

وتُعد دراسة الباز مرجعاً مهماً في دعم المتغير التابع في بحثي، وهو نجاح المشروع. حيث إنها تُبرز مكونات النجاح التنظيمي وتربطها بعوامل داخلية يمكن قياسها وتحليلها. كما أن الإشارات الضمنية إلى أثر القيادة تعزز من الحاجة إلى دراسة “وعي القائد بذاته” كمتغير مستقل يؤثر على نجاح المشروع، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى إثباته ضمن بيئة المشاريع في المؤسسات.

أجرى عبد العظيم (٢٠٢٠) دراسة بعنوان: “أثر مهارات القيادة على نجاح المشروعات البحثية في الجامعات المصرية – دراسة تطبيقية على قطاع الدراسات العليا والبحوث بجامعة المنوفية”، وهدفت إلى التعرف على مدى تأثير مهارات القيادة (كالتحفيز، الاتصال الفعال، بناء الفريق، واتخاذ القرار) على نجاح المشروعات البحثية.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبانة لجمع البيانات من عينة من العاملين في قطاع الدراسات العليا. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات القيادة ونجاح المشروع، حيث ساهمت تلك المهارات في تعزيز وضوح الرؤية، وتحسين الاتصال الداخلي، وتسهيل اتخاذ القرار، مما انعكس إيجاباً على فعالية المشروعات.

وتُعد هذه الدراسة من الدراسات التي دَعمت المتغير التابع في بحثي الحالي (نجاح المشروع)، من خلال إبراز أهمية الجوانب القيادية في تحقيق النجاح. وعلى الرغم من أن متغير وعي القائد بذاته لم يكن محورًا مباشرًا للدراسة، فإنها تدعم ضمنيًا فرضيتي التي ترى أن البناء الذاتي والداخلي للقائد، ووعيه بذاته، يمثل جوهر المهارات القيادية الفعالة، ويُسهّم بعمق في تحقيق نجاح المشروع.

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أظهرت الدراسات السابقة أن لقيادة المشروع دورًا حاسمًا في تحقيق النجاح أو الفشل، غير أن المتغير “وعي القائد بذاته” لم يكن غالبًا محل الدراسة المباشرة، بل تم تناوله ضمنيًا من خلال مكونات القيادة الواعية أو الفاعلة. وتشير الأدبيات إلى أن القيادة الواعية—التي يمثل وعي القائد بذاته أحد أركانها الجوهرية تُسهّم في:

✚ اتخاذ قرارات أكثر اتزانًا،

✚ تحسين التواصل مع الفريق،

✚ ضبط الانفعالات والتعامل مع الأزمات،

✚ وخلق بيئة عمل تُشجّع الالتزام وتحفّز الأداء.

وقد بيّنت دراسة الباز (٢٠١٦) مثلاً، أن نجاح المشروع يرتبط بعوامل عدة، منها كفاءة الفريق والتخطيط الجيد وإدارة المخاطر، لكنها أشارت ضمنيًا إلى أهمية القيادة الواعية في ضمان تحقق هذه العوامل. كما أظهرت دراسة عبد العظيم (٢٠٢٠) أن سمات القيادة تفسّر قدرًا كبيرًا من تباين مستويات نجاح المشاريع.

ومن خلال تحليل هذه الدراسات، يتّضح أن وعي القائد بذاته لا يقتصر أثره على الأداء الشخصي فقط، بل يمتدّ ليشكّل محفزًا جوهريًا لتحقيق أهداف المشروع ورفع احتمالية نجاحه، عبر تعزيز كفاءة الفريق وتوجيه الموارد بفعالية وتقديم نموذج قيادي يتسم بالاستبصار والتنظيم العاطفي. وهذا ما يسعى البحث الحالي إلى اختباره وتأكيده في البيئة التطبيقية المختارة.

٢,٥. الخاتمة

في خضمّ التحديات المعقدة التي تواجه المشاريع في العصر الحديث، يتّضح أن العوامل التقنية والتنظيمية لم تعد كافية لضمان نجاح المشاريع، ما لم تقترن بقيادة تمتلك قدرًا عاليًا من الوعي الذاتي. لقد سعى هذا البحث إلى تسليط الضوء على بُعد حاسم غالبًا ما يتم إغفاله في دراسات الإدارة والمشروعات، وهو وعي القائد بذاته، باعتباره عاملاً داخليًا يتداخل بعمق مع فاعلية القيادة، ومن ثم مع نجاح المشروع ككل.

من خلال تحليل الدراسات السابقة ذات العلاقة، تبين أن نجاح المشروع ليس نتاج خطط ومنهجيات فقط، بل يرتبط كذلك بقدرة القائد على إدارة ذاته، وقراراته، وانفعالاته، وتواصله مع فريق العمل. فالقيادة الواعية تُنتج بيئة أكثر اتزانًا ووضوحًا، وتُسهم في تهيئة الظروف اللازمة لتحقيق الأهداف المرجوة للمشروع.

وقد أكدت الأدبيات، سواء بصورة مباشرة أو ضمنية، أن غياب الوعي الذاتي لدى القادة يُعدّ من أبرز العوامل المؤدية إلى الإخفاق، سواء على مستوى القرارات أو إدارة الأزمات أو حتى خلق ثقافة تنظيمية فعّالة. وعلى هذا الأساس، يُمثّل وعي القائد بذاته أحد المحددات الجوهرية في تفسير التباين في نسب نجاح المشاريع.

يأمل هذا البحث أن يكون قد قدّم إضافة نوعية إلى حقل إدارة المشاريع، بطرحه لعلاقة لم تحظَ بكفاية في البحث العلمي، وسيفتح الباب أمام دراسات لاحقة لاستكشاف أبعاد أكثر عمقًا في الوعي القيادي وتأثيراته الممتدة على الأداء التنظيمي.

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١. المقدمة

يُعد هذا الفصل من أهم الفصول في أي دراسة علمية، إذ يوضح الإطار المنهجي والإجرائي الذي سارت عليه الباحثة للوصول إلى النتائج المرجوة. فاختيار المنهج، وتحديد أداة البحث، واختيار العينة، ووصف مجتمع الدراسة، جميعها خطوات تمثل الأساس العلمي الذي تقوم عليه موثوقية النتائج ودقة التحليل.

وانطلاقاً من طبيعة هذا البحث الذي يتناول العلاقة بين وعي القائد بذاته وكفاءته القيادية في تنفيذ المشاريع، فقد رأت الباحثة أن المنهج الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة هو المنهج الوصفي الارتباطي، نظراً لقدرته على وصف الظاهرة كما هي في الواقع وتحليل العلاقات القائمة بين المتغيرات من دون تدخل مباشر في سلوك المشاركين.

تسعى هذه الدراسة إلى فهم العمق الإنساني داخل بيئة القيادة، من خلال تحليل كيف يؤثر وعي القائد بنفسه — إدراكه لانتفاعاته، وحدوده، وطريقة تفكيره — على قدرته في قيادة الفريق واتخاذ القرار وتحقيق الأهداف بكفاءة واستدامة. فالقيادة الواعية لا تقوم على المهارة فقط، بل على وعي متكامل بالذات وبالأخرين، وهذا ما تحاول الدراسة الحالية رصده وقياسه.

تم تطبيق الدراسة ميدانياً على عينة مكونة من (٤١) مديراً ومشرفاً وقيادياً في شركة نماء للتطوير المجتمعي في المدينة المنورة، وهي جهة شبه حكومية تُعنى بتنفيذ مشاريع اجتماعية وتنموية متنوعة. وقد تم اختيار هذه الجهة لكونها بيئة خصبة تضم فرقاً متعددة وتعمل وفق منظومة مشاريع متداخلة، مما يتيح فحص العلاقة بين الوعي الذاتي ومستوى الكفاءة القيادية في بيئة عمل حقيقية.

وتتضمن منهجية البحث الحالية الخطوات الآتية:

- ✚ تحديد المنهج العلمي المناسب لطبيعة الدراسة.
- ✚ وصف مجتمع البحث وعينته.
- ✚ تحديد أداة جمع البيانات (الاستبيان) وكيفية تصميمها.
- ✚ شرح طريقة جمع البيانات وأنواعها.
- ✚ بيان الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل النتائج.

ومن خلال هذه الخطوات المنهجية، تهدف الباحثة إلى تقديم نموذج بحثي يربط بين الفكر القيادي الواعي والتطبيق العملي في إدارة المشاريع، لتُسهم نتائج الدراسة في إثراء المعرفة العلمية والميدانية بمجال القيادة والتنمية التنظيمية في المملكة العربية السعودية.

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعدّ التعريفات الإجرائية من الركائز الأساسية في أي دراسة علمية، إذ تهدف إلى توضيح المعاني العملية للمفاهيم النظرية الرئيسية في البحث، وتحويلها إلى مؤشرات قابلة للملاحظة والقياس.

ولأن موضوع هذه الدراسة يقوم على تحليل العلاقة بين متغيرين رئيسيين هما وعي القائد بذاته والكفاءة القيادية في تنفيذ المشاريع، فقد قامت الباحثة بتحديدهما بدقة، بالاعتماد على عدد من المراجع الحديثة في القيادة والتنمية التنظيمية.

أولاً: وعي القائد بذاته (Self-Awareness of the Leader)

يُعرّف وعي القائد بذاته بأنه إدراك القائد لمشاعره، وأفكاره، ودوافعه، ونقاط قوته وضعفه، وقدرته على فهم تأثير سلوكياته في الآخرين داخل بيئة العمل. ويُعدّ هذا الوعي حجر الأساس في القيادة الفعالة، إذ يمكن القائد من اتخاذ قرارات متزنة وإدارة الانفعالات والتصرف بمرونة في المواقف المختلفة.

ويرى Goleman (٢٠٠٠) أن الوعي الذاتي هو (القدرة على إدراك العواطف وفهم تأثيرها في الأداء)، بينما أشار Boyatzis & McKee (٢٠١٣) إلى أنه يمثل (قطة الانطلاق للقيادة المتناغمة التي تقوم على إدراك القائد لذاته وللأثر الذي يحدثه في بيئته العملية).

وفي هذا البحث، يُقاس وعي القائد بذاته من خلال خمسة أبعاد رئيسية:

- الإدراك الذاتي (Self-recognition).
- الوعي بالانفعالات (Emotional Awareness).
- التفكير التأملي (Reflective Thinking).
- تقبّل النقد والتغذية الراجعة (Feedback Acceptance).
- الوعي بتأثير الذات في الآخرين (Awareness of Influence).

أما التعريف الإجرائي للوعي الذاتي في هذه الدراسة، فهو:

المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على البنود (١-١٠) في أداة الاستبيان، والتي تقيس أبعاد وعي القائد بذاته وفق مقياس ليكرت الخماسي.

ثانياً: الكفاءة القيادية في تنفيذ المشاريع (Leadership Competence in Project Implementation)

تُشير الكفاءة القيادية إلى القدرات المعرفية والسلوكية والتنظيمية التي تمكن القائد من تحقيق أهداف المشروع بكفاءة وفعالية، من خلال توجيه الجهود وتحفيز الفريق وإدارة الموارد بحكمة.

ويُعدّ هذا المفهوم أحد أهم عناصر نجاح المشاريع، إذ يجمع بين مهارات الإدارة والتأثير الإنساني.

عرّف Turner and Müller (٢٠٠٥) الكفاءة القيادية بأنها (مزيج من المعرفة والسلوك والقدرة التي تمكن القائد من تحقيق نتائج المشروع المطلوبة)، بينما يرى Bourne (٢٠٢٢) أنها (قدرة القائد على خلق بيئة تحفيزية إيجابية، تضمن جودة التنفيذ وتحقيق الأهداف التنظيمية).

وتقيس الدراسة هذا المتغير من خلال خمسة أبعاد أساسية هي:

- ✚ اتخاذ القرار (Decision Making).
- ✚ إدارة الوقت والموارد (Time & Resource Management).
- ✚ التحفيز وقيادة الفريق (Team Leadership).
- ✚ التواصل الفعال (Effective Communication).
- ✚ المرونة وحل المشكلات (Problem Solving).

أما التعريف الإجرائي للكفاءة القيادية في هذا البحث، فهو:

المتوسط الحسابي لاستجابات المشاركين على البنود (١١-٢٠) في أداة الاستبيان، والتي تقيس أبعاد الكفاءة القيادية في تنفيذ المشاريع باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

ثالثاً: العلاقة بين المتغيرين

تُعرّف العلاقة في هذا البحث بأنها: مدى الارتباط الإحصائي بين وعي القائد بذاته والكفاءة القيادية في تنفيذ المشاريع.

وقد استخدم لقياسها معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين.

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحث)

يُعدّ تصميم البحث من المراحل الجوهرية في أي دراسة علمية، إذ يُحدّد المسار الذي تسلكه الباحثة لجمع البيانات وتحليلها، ويُبَيّن كيفية ترجمة الإطار النظري إلى تطبيق عملي ميداني يمكن قياسه واختباره.

وفي هذه الدراسة، اختارت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي (Descriptive Correlational Method) لكونه الأنسب لطبيعة موضوع البحث الذي يهدف إلى تحليل العلاقة بين متغيرين رئيسيين هما: وعي القائد بذاته والكفاءة القيادية في تنفيذ المشاريع.

فلسفة الدراسة: الوضعية (Positivism)

تقوم الفلسفة الوضعية على تحليل الظواهر الاجتماعية كما هي في الواقع، والاعتماد على القياس الكمي والملاحظة الموضوعية لجمع البيانات وتحليلها.

تركّز هذه الفلسفة على الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها وتُعبّر عن الواقع القيادي بصورة علمية ومنضبطة، وهو ما يتناسب مع هدف البحث في قياس العلاقة بين المتغيرات القيادية بأسلوب إحصائي منهجي.

منهج الدراسة: الاستنتاجي (Deductive Approach)

يعتمد المنهج الاستنتاجي على اختبار النظريات والفرضيات القائمة من خلال البيانات الميدانية،

ويُستخدم في هذا البحث لاختبار فرضية مفادها:

“كلما ارتفع وعي القائد بذاته، زادت كفاءته في قيادة المشاريع وتحقيق أهدافها.”

وذلك من خلال أدوات كمية دقيقة تقيس العلاقة بين الوعي الذاتي والكفاءة القيادية ضمن بيئة تنظيمية محدّدة.

استراتيجية الدراسة: دراسة حالة (Case Study)

تركّز هذه الدراسة على حالة محددة تتمثل في شركة نماء للتطوير المجتمعي بمدينة المنورة، وهي جهة شبه حكومية تعمل في القطاع التنموي وتدير مشاريع متعددة التخصصات.

يُتيح هذا الإطار دراسة الظاهرة بعمق في بيئة عمل حقيقية تُظهر التفاعل الواقعي بين القيادة والوعي الذاتي والكفاءة التنفيذية.

نوع الدراسة: الكمية (Quantitative Study)

تعتمد الدراسة المنهج الكمي في جمع وتحليل البيانات الرقمية بهدف تحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين محل البحث.

تُستخدم الأداة الإحصائية (الاستبيان) لتجميع البيانات من المشاركين وتحليلها بوسائل كمية (المتوسطات، النسب المئوية، الارتباطات).

الأفق الزمني: المقطعية (Cross-sectional Study)

تُعَدّ الدراسة من النوع المقطعي لأنها تجمع البيانات في فترة زمنية واحدة لتصوير الحالة الراهنة لمتغيرات البحث.

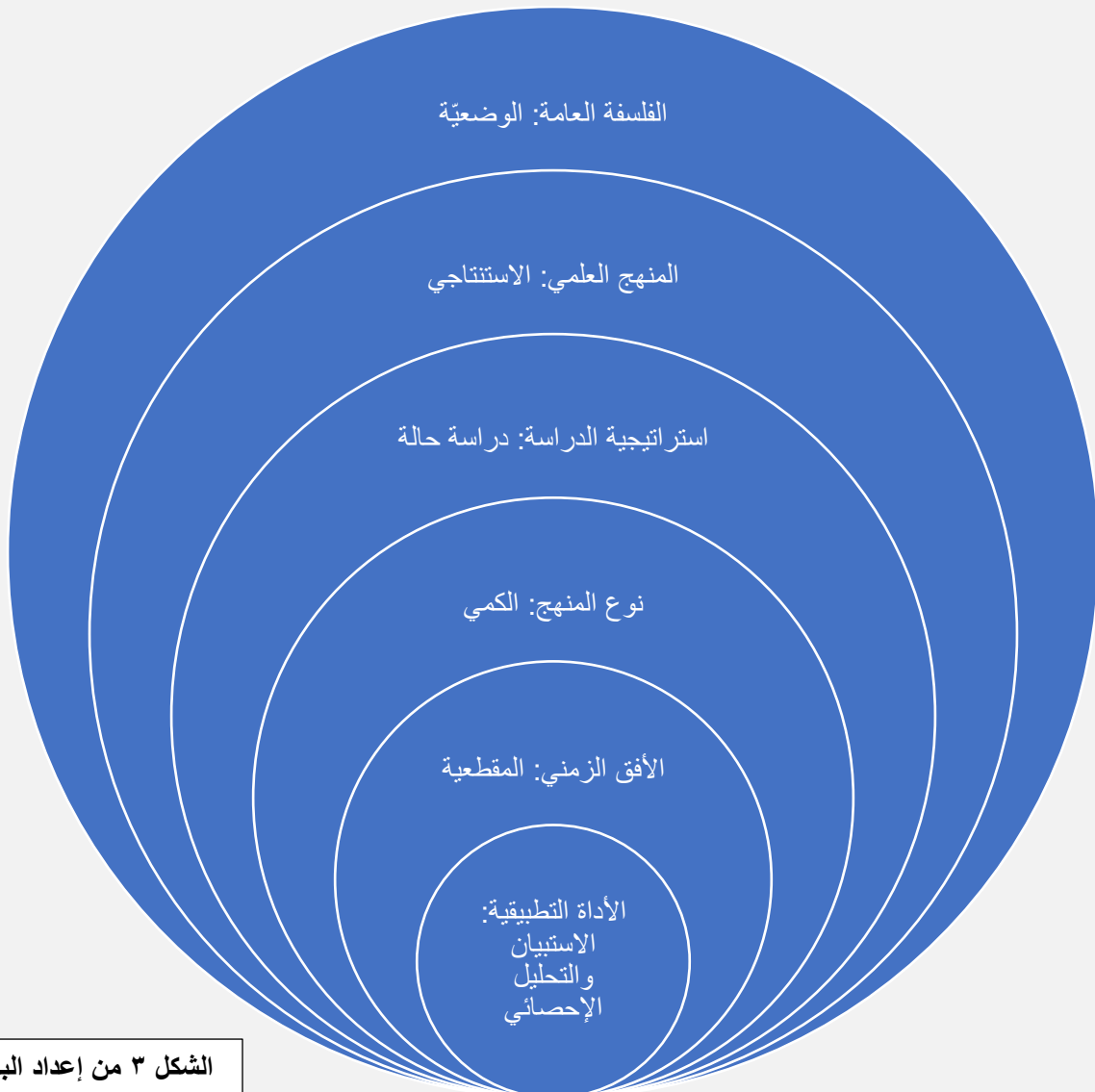
يُساعد هذا النوع من الدراسات في فهم الوضع الحالي دون التطرق إلى التغيرات عبر الزمن.

التقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي

استخدمت الباحثة الاستبيان الإلكتروني كأداة أساسية لجمع البيانات الموحدة من المشاركين.

تم تصميم فقرات الاستبيان بدقة لتغطية أبعاد المتغيرين الرئيسيين،

ثم تحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS لاستخلاص النتائج ودراسة قوة العلاقة بين المتغيرات.



الشكل ٣ من إعداد الباحثة

٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث

يتمثل مجتمع البحث في القياديين ومديري المشاريع والمشرفين العاملين في شركة نماء للتطوير المجتمعي بالمدينة المنورة، وهي جهة شبه حكومية تعمل في القطاع التنموي. ونظرًا لطبيعة عملها القائمة على إدارة مشاريع متعددة الفرق والتخصصات، فإنها توفر بيئة مناسبة لدراسة العلاقة بين وعي القائد بذاته والكفاءة القيادية في تنفيذ المشاريع.

العينة وحجمها

تكوّنت عينة الدراسة من (١٤) مشاركًا من القياديين ومديري المشاريع والمشرفين في الشركة. ويُعد هذا الحجم مناسبًا لطبيعة الدراسة الوصفية الارتباطية، إذ يتيح إجراء التحليل الوصفي وقياس الارتباط بين المتغيرين محل الدراسة بدرجة موثوقة مقبولة.

مكان الدراسة	المجتمع	العينة
شركة نماء للتطوير المجتمعي - المدينة المنورة	100	31

الجدول ٢ من إعداد الباحثة

أسلوب اختيار العينة

اعتمدت الباحثة العينة القصدية (Purposive Sampling) باستهداف الأفراد الذين تتوافر فيهم خصائص القيادة وإدارة المشاريع داخل الشركة.

كما تم استخدام أسلوب كرة الثلج (Snowball Sampling) من خلال إحالة المشاركين لزملاء آخرين يشغلون مناصب قيادية مماثلة؛ وذلك نظرًا لطبيعة المجتمع المتخصص وصعوبة الوصول إلى جميع أفرادها خلال الإطار الزمني للدراسة.

معايير الاشتمال والاستبعاد

معايير الاشتمال:

- أن يشغل المشارك منصبًا قياديًا أو إشرافيًا أو إداريًا في أحد المشاريع.
- أن يكون مرتبطًا مباشرة بمهام التخطيط أو التنفيذ أو اتخاذ القرار.
- أن يقدّم موافقة صريحة على المشاركة في الدراسة.

معايير الاستبعاد:

- عدم الارتباط المباشر بالمشاريع.
- الصفة القيادية أو الإشرافية.

قنوات الوصول إلى المشاركين

تم توزيع أداة البحث (الاستبيان) إلكترونياً عبر قناتين رئيسيتين:

- تطبيق واتساب (WhatsApp): بإرسال رابط النموذج مباشرة إلى القياديين ومديري المشاريع المعروفين لدى الباحثة.
- البريد الإلكتروني (E-mail): لمعارف يشغلون مناصب إشرافية داخل الشركة وخارجها، لتوسيع نطاق المشاركة وتنويع الاستجابات.

تبرير عدم تضمين المتغيرات الديموغرافية

لم يتضمّن الاستبيان أسئلة تفصيلية حول المتغيرات الديموغرافية (مثل الجنس، العمر، سنوات الخبرة)، وذلك لأن الدراسة تركز على العلاقة بين متغيرين وظيفيين رئيسيين — الوعي الذاتي والكفاءة القيادية ضمن فئة متجانسة من القادة في بيئة عمل واحدة، مما يقلل الحاجة إلى تحليل الفروق الديموغرافية. وقد اكتفت الباحثة بالتحقق من المسمى أو الدور الوظيفي لضمان انتماء المشاركين إلى الفئة المستهدفة.

الاعتبارات الأخلاقية

- رُوِعت مبادئ الأخلاقيات البحثية، حيث تم:
- ضمان سرّية البيانات وعدم الإفصاح عن أي معلومات شخصية.
- التأكيد على استخدام الإجابات لأغراض علمية فقط.
- منح المشاركين حرية الانسحاب في أي وقت دون أي تبعات.

طريقة جمع البيانات:

تم جمع البيانات من خلال الاستبيان الإلكتروني المصمم عبر منصة Google Forms، لما تتميز به من سهولة الاستخدام والدقة في تنظيم الإجابات.

اختيرت هذه الأداة لمناسبتها لطبيعة بيئة العمل القيادية التي تتسم بانشغال القادة والمديرين، إذ تتيح لهم الإجابة في أي وقت ومن أي جهاز إلكتروني.

تكوّن الاستبيان من (٢٠) بنداً موزعة على محورين رئيسيين:

المحور الأول: وعي القائد بذاته

ويشمل خمسة أبعاد رئيسية، كل بعد يحتوي على مجموعة من العبارات التي تقيس درجة الوعي الذاتي للقائد، كما يلي:

البعد	عدد العبارات	أمثلة العبارات
الإدراك الذاتي	٢	أتعرف على نقاط قوتي وضعفي بوضوح. أراجع أدائي بانتظام لمعرفة ما يمكن تحسينه.
الوعي بالانفعالات	٢	ألاحظ انفعالاتي وأفهم أسبابها قبل التعبير عنها. أتحكم في مشاعري في المواقف الضاغطة.
التفكير التأملي	٢	أراجع قراراتي السابقة لأتعلم من الأخطاء. خصص وقتاً للتفكير في سلوكي وتأثيره على الآخرين.
تقبل النقد والتغذية الراجعة	٢	أرحّب بالنقد البناء وأسعى للاستفادة منه. أطلب آراء زملائي لتحسين قراراتي وأدائي.
الوعي بتأثير الذات في الآخرين	٢	أدرك أن سلوكي يؤثر في أداء فريقتي وبيئة العمل. أحرص على أن أكون قدوة إيجابية في بيئة العمل.
مجموع عبارات المحور: ١٠ عبارات مقياس الإجابة: مقياس ليكرت الخماسي (١ = لا أوافق بشدة، ٥ = أوافق بشدة)		

الجدول ٣ من إعداد الباحثة

المحور الثاني: الكفاءة القيادية في تنفيذ المشاريع

ويشمل خمسة أبعاد تقيس القدرات القيادية للقائد في إدارة وتنفيذ المشاريع بكفاءة:

البعاد	عدد العبارات	امثلة العبارات
اتخاذ القرار	٢	أأخذ قراراتي بثقة حتى في المواقف الصعبة. أوازن بين المخاطر والفرص قبل اتخاذ أي قرار.
إدارة الوقت والموارد	٢	أنظم الوقت بدقة لتحقيق أهداف المشروع في المواعيد المحددة. أستأخدم الموارد المتاحة بفعالية دون هدر.
التأفيز وقيادة الفريق	٢	أعمل على تأفيز أعضاء الفريق بشكل مستمر. أتعامل بعدل واحترام مع جميع أعضاء الفريق. التواصل الفعال
التواصل الفعال	٢	أحرص على إيصال المعلومات بوضوح لأفراد الفريق. أستأمع باهتمام لأراء الآخرين وأفكارهم قبل اتخاذ القرارات المهمة.
المرونة وحل المشكلات	٢	أتعامل بمرونة مع التغييرات المفاجئة أثناء تنفيذ المشروع. أأء حلولاً فعالة وسريعة للمشكلات التي تواجه الفريق.
مأ�موع عبارات المحور: ١٠ عبارات مقياس الإجابة: مقياس ليكرت الخماسي (١ = لا أوافق بشدة، ٥ = أوافق بشدة)		

الآءول ٤ من إءاءاء الباحثه

٣,٥. أنواع البيانات

اعتمد هذا البحث على نوعين رئيسيين من البيانات، هما: البيانات الأولية والبيانات الثانوية، وذلك لتحقيق التكامل بين الجانب النظري والتحليل التطبيقي.

أولاً: البيانات الأولية (Primary Data)

تُعدّ البيانات الأولية المصدر الرئيس للتحليل في هذه الدراسة، وهي البيانات التي تم الحصول عليها مباشرة من عينة البحث المكوّنة من (٣١) من مديري المشاريع والمشرفين والقياديين في شركة نماء للتطوير المجتمعي في المدينة المنورة.

وقد جُمعت هذه البيانات باستخدام أداة الاستبيان الإلكتروني المصمّم عبر Google Forms، والذي تضمن محورين أساسيين يمثلان متغيرات البحث:

➤ وعي القائد بذاته (المتغير المستقل).

➤ الكفاءة القيادية في تنفيذ المشاريع (المتغير التابع).

تُعدّ هذه البيانات ذات طابع كمي (Quantitative) لأنها تعتمد على مقياس ليكرت الخماسي الذي يُمكن الباحثة من تحويل استجابات المشاركين إلى قيم رقمية قابلة للقياس والتحليل الإحصائي.

ثانياً: البيانات الثانوية (Secondary Data)

تتمثل البيانات الثانوية في المعلومات النظرية التي اعتمدت عليها الباحثة خلال إعداد الإطار النظري للدراسة، والتي تم جمعها من مصادر علمية موثوقة، مثل:

➤ الأبحاث السابقة المتعلقة بالوعي الذاتي والقيادة الفعّالة.

➤ الدراسات التي تناولت الكفاءة القيادية وإدارة المشاريع.

➤ الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بإدارة المشاريع والقيادة.

➤ المواقع الأكاديمية مثل Google Scholar وقواعد بيانات الجامعات السعودية.

ساهمت هذه المصادر في بناء الخلفية العلمية وتحديد الفجوات البحثية التي انطلقت منها الدراسة، كما مكّنت الباحثة من صياغة الفرضيات وتصميم أداة القياس بما يتوافق مع الأدبيات الحديثة في مجال القيادة.

٣,٦. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد الانتهاء من جمع البيانات من عينة الدراسة البالغ عددها (٣١) استجابة،

قامت الباحثة بترتيب وتنظيم الإجابات وتصديرها من منصة Google Forms إلى ملف Excel لتحليلها إحصائياً وفق الخطوات التالية:

مراجعة البيانات والتأكد من سلامتها:

تم فحص جميع الاستجابات للتحقق من اكتمالها وخلوها من القيم المفقودة أو الأخطاء المحتملة قبل البدء بالتحليل.

ترميز الاستجابات (Coding):

جرى تحويل الإجابات النصية على مقياس ليكرت الخماسي إلى قيم رقمية تتراوح من (١) إلى (٥) بحسب درجة الموافقة،

بحيث تمثل (١) = لا أوافق بشدة، و(٥) = أوافق بشدة.

إدخال البيانات في البرنامج الإحصائي:

بعد إعداد الملف، تم رفع البيانات إلى برنامج SPSS أو ما يعادله من أدوات تحليل إحصائي رقمية، لسهولة إجراء العمليات الحسابية وتلخيص النتائج.

إجراء التحليل الوصفي للبيانات:

تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل بند من بنود الاستبيان،

وذلك بهدف تحديد مستوى وعي القائد بذاته ومستوى كفاءته القيادية في تنفيذ المشاريع.

تحليل محاور الاستبيان:

تم تجميع نتائج البنود في كل محور فرعي (الإدراك الذاتي، التفكير التأملي، اتخاذ القرار، التواصل الفعال...)

لاستخلاص النتائج الكلية لكل متغير من متغيرات البحث.

التحليل المقارن بين المتغيرين:

بعد حساب المتوسطات العامة، تمت مقارنة نتائج متغير وعي القائد بذاته بنتائج الكفاءة القيادية في تنفيذ المشاريع

لرصد وجود علاقة ارتباطية وصفية بينهما دون اللجوء إلى اختبارات استنتاجية متقدمة.

تمثيل النتائج بيانياً:

عُرِضَت النتائج النهائية من خلال رسوم بيانية لتسهيل قراءة البيانات وإبراز الفروق بين المحاور بشكل بصري واضح.

تُعد هذه الإجراءات مناسبة لطبيعة الدراسة الوصفية التطبيقية، التي تهدف إلى تحليل مستوى الوعي القيادي والكفاءة التنفيذية للقادة ومديري المشاريع في شركة نماء للتطوير المجتمعي بمدينة المدينة المنورة.

تناول هذا الفصل منهجية البحث التي اتبعتها الباحثة للوصول إلى نتائج علمية دقيقة تعبر عن العلاقة بين وعي القائد بذاته والكفاءة القيادية في تنفيذ المشاريع.

وقد استعرض الفصل مكونات المنهجية من حيث تصميم البحث، ومجتمع الدراسة وعينها، وأداة جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان الإلكتروني، إضافة إلى طريقة جمع البيانات وأنواعها،

ثم تطرق إلى إجراءات التحليل الإحصائي التي ستطبق في المرحلة اللاحقة باستخدام أدوات التحليل الوصفي لعرض النتائج ومناقشتها.

يُعدّ هذا الفصل الأساس العلمي الذي تستند إليه الدراسة في تحليل البيانات واستنتاج النتائج، إذ يُمهّد للفصل الرابع الذي سيتناول تحليل البيانات الميدانية ومناقشة النتائج في ضوء أهداف البحث وفرضياته،

وما توصلت إليه الدراسات السابقة في مجال القيادة وإدارة المشاريع.

وبفضل الله تعالى وتوفيقه، تم إتمام هذا الجزء من البحث بما يعكس الالتزام بالمنهج العلمي والدقة في التطبيق،

سائلةً المولى عز وجل أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، نافعاً للعلم والباحثين، ومثمراً في تطوير ممارسات القيادة في بيئات المشاريع.

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١ . المقدمة

يعدّ هذا الفصل من أهم فصول الدراسة، إذ يتناول عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها بعد معالجة بيانات الاستبانة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. ويهدف هذا الفصل إلى الإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من فرضياتها، بالاعتماد على كلّ من الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي.

وقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف اتجاهات أفراد العينة نحو فقرات أداة القياس، بالإضافة إلى استخدام معامل الارتباط بيرسون واختبارات الدلالة المناسبة لفحص العلاقات بين المتغيرات وتحديد مدى تحقق الفرضيات.

ويبدأ الفصل بتحليل الخصائص الديموغرافية للمشاركين، ثم يقدم وصفاً تفصيلياً للمتغيرات الرئيسية للدراسة: وعي القائد بذاته و الكفاءة القيادية في تنفيذ المشاريع. كما يعرض الفصل نتائج الارتباط بين المتغيرات، بما يمكّن من بناء تصور علمي واضح حول العلاقة بين الوعي الذاتي والقوة القيادية للقادة الشباب في بيئات المشاريع السعودية.

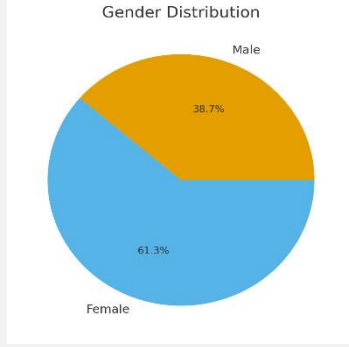
ويُختتم الفصل بإجابات مباشرة على أسئلة الدراسة الأساسية، مدعومة بالأدلة الرقمية والجداول الإحصائية، مما يمهد للانتقال إلى فصل المناقشة والاستنتاجات.

٤,٢. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

المتغير	فئات المتغير	العدد الأفراد	نسبة العينة الإجمالية
الجنس	الإجمالي		%١٠٠
	ذكر	١٢	%٣٨,٧
	أنثى	١٩	%٦١,٣
	الإجمالي		%١٠٠
الفئة العمرية	٣٤-٢٥	١٩	%٦١,٣
	٤٤-٣٥	١١	%٣٥,٥
	٤٥ فأكثر	١	%٣,٢
المؤهل العملي	الإجمالي		%١٠٠
	دبلوم	٨	%٢٥,٨
	بكالوريوس	١٨	%٥٨,١
	ماجستير	٥	%١٦,١
المسمى الوظيفي	الإجمالي		%١٠٠
	مدير مشروع	١٦	%٥١,٦
	مشرف مشروع	٣	%٩,٧
	قائد فريق	٨	%٢٥,٨
	موظف له دور قيادي	٤	%١٢,٩
سنوات الخبرة	الإجمالي		%١٠٠
	من ١ - ٥ سنوات	٢٣	%٧٤,٢
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٦	%١٩,٤
	١٠ فأكثر	١٠	%٦,٥

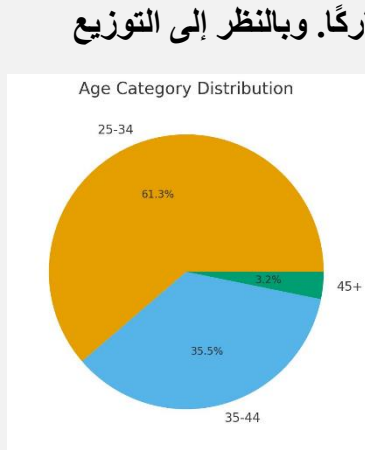
الجدول ٥ من إعداد الباحثة

تحليل المتغيرات الديموغرافية – الجنس



أظهرت نتائج الاستبانة أن عدد المشاركين في الدراسة بلغ (٣١) مشاركاً. وقد بين تحليل الفئة الديموغرافية المتعلقة بالجنس أن غالبية أفراد العينة من الإناث بنسبة (٦١,٣٪)، بينما شكّل الذكور نسبة (٣٨,٧٪). ويُشير ذلك إلى أن العينة يغلب عليها الطابع النسائي، مما قد يعكس طبيعة البيئة الوظيفية أو مستوى الاستجابة لدى الفئات المستهدفة.

تحليل الفئة العمرية



أظهرت نتائج تحليل البيانات أن عدد المشاركين في الدراسة بلغ (٣١) مشاركاً. وبالنظر إلى التوزيع العمري للعينة، يتضح أن الفئة العمرية (٢٥-٣٤ سنة) تشكّل النسبة الأكبر من أفراد العينة بنسبة ٦١,٣٪، مما يشير إلى أن غالبية المشاركين هم من فئة الشباب العاملين في مجال المشاريع.

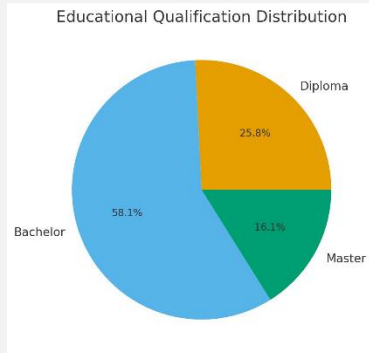
كما جاءت الفئة العمرية (٣٥-٤٤ سنة) في المرتبة الثانية بنسبة ٣٥,٥٪، وهي فئة غالباً ما تتمتع بخبرة مهنية متقدمة في بيئة العمل، مما يضيف قيمة تحليلية مهمة لنتائج الدراسة.

أما الفئة العمرية (٤٥ سنة فأكثر) فقد شكّلت نسبة ٣,٢٪ فقط، مما يدل على تمثيل محدود لهذه الفئة العمرية في العينة.

ويُظهر هذا التوزيع أن العينة يغلب عليها الطابع الشبابي، وهو ما قد يعكس طبيعة القوى العاملة في القطاع الخاص، أو مستوى الاستجابة لدى الفئات العمرية الأصغر.

تحليل المؤهل العلمي

أظهرت نتائج الاستبانة فيما يتعلق بالمؤهل العلمي أن غالبية أفراد العينة يحملون درجة البكالوريوس بنسبة ٥٨,١٪، وهو ما يعكس أن أغلب المشاركين يمتلكون خلفية أكاديمية جامعية تتوافق مع متطلبات العمل في مجال إدارة المشاريع.

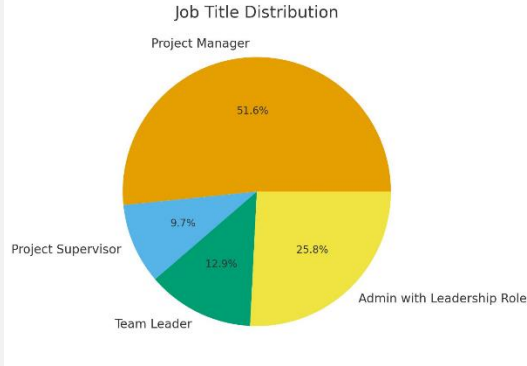


كما جاءت درجة الدبلوم في المرتبة الثانية بنسبة ٢٥,٨٪ من إجمالي العينة، مما يشير إلى وجود شريحة من العاملين الذين يمتلكون تأهيلاً تقنياً أو متوسطاً في مجال عملهم.

أما درجة الماجستير فقد شكّلت نسبة ١٦,١٪ فقط، وهي نسبة أقل مقارنة ببقية المؤهلات، لكنها تضيف تمثيلاً مهماً للفئات الأكاديمية العليا في العينة.

ويُظهر هذا التوزيع أن العينة يغلب عليها الطابع الجامعي، مما يعزّز موثوقية نتائج الدراسة لكونها تستند إلى آراء أفراد يمتلكون مؤهلات تتناسب مع طبيعة المتغيرات المدروسة.

تحليل المسمى الوظيفي



أظهرت نتائج الاستبانة أن أكثر من نصف أفراد العينة يشغلون منصب مدير مشروع بنسبة ٥١,٦٪، وهي النسبة الأكبر بين المشاركين، مما يعكس تمثيلاً قوياً للفئة القيادية الأساسية في مجال إدارة المشاريع.

كما جاءت فئة الموظف الإداري الذي له دور قيادي في المرتبة الثانية بنسبة ٢٥,٨٪، مما يدل على وجود شريحة من الأفراد الذين يمارسون مهاماً قيادية غير مباشرة داخل بيئة العمل.

أما فئة قائد فريق فقد شكّلت ١٢,٩٪ من العينة، وهي نسبة متوسطة تمثل القيادات التشغيلية التي تعمل على تنفيذ المهام اليومية ومتابعة الفرق.

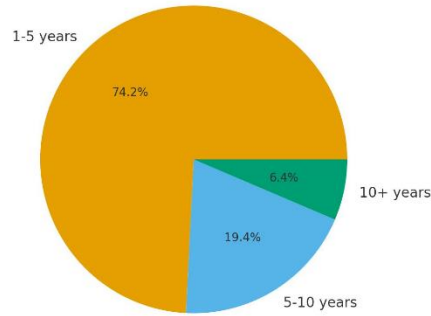
وفي المقابل، جاءت فئة مشرف المشروع بنسبة ٩,٧٪ فقط، وهي النسبة الأقل بين المشاركين، مما يشير إلى محدودية مشاركة هذه الفئة في الاستبانة مقارنة بالفئات الأخرى.

ويُظهر هذا التوزيع أن غالبية المستجيبين هم من ذوي المناصب القيادية المباشرة، وهو ما يدعم مصداقية نتائج الدراسة المتعلقة بقياس الوعي الذاتي والكفاءة القيادية.

تحليل سنوات الخبرة في مجال المشاريع

أظهرت نتائج الاستبانة أن غالبية المشاركين يمتلكون خبرة تتراوح بين ١-٥ سنوات في مجال المشاريع، بنسبة بلغت ٧٤,٢٪، وهي نسبة عالية تعكس أن معظم أفراد العينة ينتمون إلى الفئة المهنية الناشئة أو المتوسطة التي تعمل بشكل مباشر في تنفيذ المشاريع.

Years of Experience in Project Management



كما جاءت فئة الخبرة ١٠-٥ سنوات بنسبة ١٩,٤٪، وهي فئة تمثل الخبرات المتقدمة التي تجمع بين المعرفة العملية والقدرة القيادية، مما يسهم في إثراء بيانات الدراسة من خلال وجهات نظر أكثر نضجاً.

أما فئة الخبرة أكثر من ١٠ سنوات فقد شكّلت نسبة ٦,٤٪ فقط، وهي تمثيل محدود، لكنه يُعدّ مهماً لأنه يضيف منظوراً عميقاً من القيادات ذات الخبرة الطويلة.

ويُظهر هذا التوزيع أن العينة يغلب عليها العاملون في السنوات المهنية الأولى والمتوسطة، وهو ما قد يؤثر على مستوى الوعي الذاتي والكفاءة القيادية لديهم، ويُعدّ مؤشراً مهماً عند تفسير النتائج.

٤,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

لضمان جودة أداة الدراسة، تم إجراء عدد من الاختبارات الإحصائية التي تقيس كلاً من صدق الأداة (Validity) وثباتها (Reliability). وقد هدفت هذه الاختبارات إلى التأكد من أن الفقرات المستخدمة في الاستبانة تقيس فعلياً الأبعاد النظرية المراد دراستها، وأنها تقدم نتائج ثابتة ومنتظمة عند تكرار القياس.

أولاً: صدق أداة الدراسة

١. صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة

تم استخدام معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه، وذلك للتحقق من مدى انسجام الفقرات مع البعد النظري الذي تقيسه. وقد أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط جاءت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) وأغلبها عند مستوى (٠,٠١)، مما يعكس قوة العلاقة بين الفقرات وأبعادها، ويدعم بدرجة كبيرة صدق الاتساق الداخلي لأداة القياس.

٢. صدق البناء (Construct Validity)

للتحقق من ملائمة البيانات للتحليل العاملي، تم الاستعانة باختبار معامل كايذر-ماير-أولكين (KMO)، الذي يقيس مدى مناسبة العينة للتحليل العاملي. وقد بلغت قيمة KMO لمحور وعي القائد بذاته (٠,٦٣٢)، بينما بلغت لمحور الكفاءة القيادية (٠,٧٠٢). وهذه القيم تعد أعلى من الحد الأدنى المقبول وهو (٠,٦٠)، مما يشير إلى أن الترابط بين الفقرات كافٍ لتكوين أبعاد واضحة يمكن تفسيرها نظرياً. وهذا يدعم صدق البناء ويؤكد أن الأداة تقيس ما صُممت لقياسه بشكل متماسك ومتكامل.

٣. متوسط التباين المستخرج (AVE)

أظهرت نتائج متوسط التباين المستخرج AVE للمحاور ما يلي:

- المحور الأول: (٠,٣٤٨)
- المحور الثاني: (٠,٤٧١)

وعلى الرغم من أن بعض الدراسات تشترط $AVE \geq 0.50$ ، فإن الدراسات الاجتماعية التطبيقية تقبل القيم القريبة من هذا الحد، خصوصاً عند استخدام أدوات مطوّرة في بيانات جديدة. وتدلل هذه النتائج على أن فقرات الاستبانة تفسّر نسبة جيدة من البعد الكامن الذي صُممت من أجله، مما يعزز صدق البناء.

خلاصة الصدق

تشير جميع هذه المؤشرات—معاملات الارتباط، KMO، AVE—إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الصدق الداخلي وصدق البناء، وأن فقراتها مترابطة نظرياً وإحصائياً بما يكفي لاعتبارها أداة صالحة لقياس المتغيرات التي تهدف الدراسة إلى الوصول إليها.

ثانيًا: ثبات أداة الدراسة

تم فحص ثبات الأداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا، الذي يقيس مدى الاتساق الداخلي للفقرات داخل المحور الواحد. وتظهر النتائج ما يلي:

- ثبات محور وعي القائد بذاته (الفقرات ١-١٠):

كرونباخ ألفا = ٠,٧٦٦ → ثبات جيد

- ثبات محور الكفاءة القيادية في تنفيذ المشروعات (الفقرات ١١-٢٠):

كرونباخ ألفا = ٠,٨٧٠ → ثبات عالٍ جدًا

وتشير هذه القيم إلى أن فقرات كل محور تتمتع بدرجة عالية من التجانس والاتساق، مما يجعل نتائج الأداة مستقرة وقابلة لإعادة الاستخدام في دراسات مشابهة.

خلاصة الثبات

تؤكد النتائج أن الاستبانة تمتلك مستوى ثبات قوي، حيث جاءت جميع قيم كرونباخ ألفا أعلى من (٠,٧٠)، وهو الحد المقبول في الأبحاث السلوكية والإدارية. وبذلك يمكن القول إن الأداة توفر قياسًا موثوقًا للمتغيرات قيد البحث، وأن البيانات الناتجة عنها قابلة للاعتماد في التفسير والاستنتاج.

الخلاصة

بشكل عام، أثبتت أداة الدراسة مستوى مناسبًا من الصدق و الثبات؛ إذ جاءت معاملات الارتباط بين الفقرات وأبعادها دالة إحصائيًا، وحققت قيم KMO ملائمة جيدة للتحليل العاملي، كما عكست قيم AVE قدرة الأداة على تفسير التباين في الأبعاد الكامنة. وظهر ثبات قوي للأداة من خلال قيم كرونباخ ألفا التي تجاوزت الحد المقبول، مما يؤكد أن الأداة تتمتع بخصائص قياس جيدة تجعلها مناسبة للاستخدام في الدراسة الحالية.

نتائج SEM-PLS الخاصة باختبار صدق الاتساق الداخلي والتقاربي لمقاييس متغيرات الدراسة

■ أولاً: محور وعي القائد بذاته (الفقرات ١-١٠)

◆ جدول الإحصاء الوصفي وصدق الاتساق الداخلي للمحور الأول

الفقرة	KMO (MSA)	معامل الارتباط مع البعد	الانحراف المعياري	Sig. (P)	AVE للمحور	كرونباخ ألفا للمحور	KMO الكلي للمحور
القيم الكلية للمحور							
١	٠,٦٧٥	٠,٤٦٦	٠,٦٧٧	٠,٠٠٨	٠,٣٤٨	٠,٧٦٦	٠,٦٣٢
٢	٠,٧٠٩	٠,٦١٣	٠,٥٥٨	٠,٠٠٠			
٣	٠,٤٩٧	٠,٤٩٧	٠,٩٧٨	٠,٠٠٤			
٤	٠,٥٢٧	٠,٥١٩	٠,٨٥٥	٠,٠٠٣			
٥	٠,٦٧٤	٠,٦٨٩	٠,٥٦٤	٠,٠٠٠			
٦	٠,٦٦٢	٠,٦٨٨	٠,٨٣٣	٠,٠٠٠			
٧	٠,٨١٩	٠,٧٨٦	٠,٨٤٦	٠,٠٠٠			
٨	٠,٤٣٩	٠,٤٦٣	٠,٩١٢	٠,٠٠٩			
٩	٠,٥٨٣	٠,٦٠٦	٠,٧٩١	٠,٠٠٠			
١٠	٠,٦٩٤	٠,٤٧٠	٠,٦٧٥	٠,٠٠٨			

الجدول ٦ من إعداد الباحثة

التفسير

- كرونباخ ألفا للمحور الأول = ٠,٧٦٦ → درجة ثبات جيدة (أعلى من ٠,٧٠).
- KMO الكلي = ٠,٦٣٢ → ملائمة متوسطة جيدة لإجراء التحليل العاملي (أعلى من ٠,٦٠ مقبول).
- AVE = 0.348 → مقبول في الدراسات الاستكشافية، ويدل على أن فقرات المحور تفسر نسبة معتبرة من تباين البعد الكامن.
- جميع معاملات الارتباط مع البعد موجبة، ومتراوحة تقريباً بين (٠,٤٦ - ٠,٧٩)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) وأكثرها عند (٠,٠١)، مما يؤكد صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور.

■ ثانيًا: محور الكفاءة القيادية في تنفيذ المشاريع (الفقرات ١١-٢٠)

◆ جدول الإحصاء الوصفي وصدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني

الفقرة	KMO (MSA)	معامل الارتباط مع البعد	الانحراف المعياري	Sig. (P)	AVE للمحور	كرونباخ ألفا للمحور	KMO الكلي للمحور
القيم الكلية للمحور							
١١	٠,٦٦١	٠,٧١٤	٠,٧٦٢	٠,٠٠٠	٠,٤٧١	٠,٨٧٠	٠,٧٠٢
١٢	٠,٨١٦	٠,٧١٥	٠,٨٤٥	٠,٠٠٠			
١٣	٠,٦٩٦	٠,٧٠٣	٠,٧٧٣	٠,٠٠٠			
١٤	٠,٦٨١	٠,٧٤٦	٠,٩٩١	٠,٠٠٠			
١٥	٠,٦٨٦	٠,٨٠٨	٠,٧٦١	٠,٠٠٠			
١٦	٠,٨٣٣	٠,٦٤٥	٠,٧٢٤	٠,٠٠٠			
١٧	٠,٨١٦	٠,٦٩٨	٠,٧٢٣	٠,٠٠٠			
١٨	٠,٧١١	٠,٦٧٠	٠,٧٨٣	٠,٠٠٠			
١٩	٠,٦٣٠	٠,٥٨١	٠,٨٣٩	٠,٠٠١			
٢٠	٠,٥٠٤	٠,٥٤٣	٠,٨٤٥	٠,٠٠٢			

الجدول ٧ من إعداد الباحثة

التفسير:

- كرونباخ ألفا للمحور الثاني = ٠,٨٧٠ → ثبات عالٍ جدًا، ويدل على تجانس قوي بين الفقرات.
- KMO الكلي = ٠,٧٠٢ → ملائمة جيدة جدًا للتحليل العامل (أعلى من ٠,٧٠).
- AVE = 0.471 → أعلى من ٠,٤٠ وقريبة من ٠,٥٠، ما يعني أن المحور يملك قدرة تفسيرية جيدة.
- معاملات الارتباط مع البعد مرتفعة (من ٠,٥٤ إلى ٠,٨١ تقريبًا) ودالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، وهذا يدعم صدق البناء لمقياس الكفاءة القيادية.

٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

المحور الأول: وعي القائد بذاته (الفقرات ١-١٠)

الإحصاء الوصفي لفقرات محور وعي القائد بذاته

رقم الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	أدنى قيمة	أعلى قيمة
١	٤,٥٢	٠,٦٨	٣	٥
٢	٤,٦١	٠,٥٦	٣	٥
٣	٤,٣٢	٠,٨٦	٢	٥
٤	٤,٢٩	٠,٨٨	٢	٥
٥	٤,٦٤	٠,٤٩	٤	٥
٦	٤,٤٨	٠,٦٢	٣	٥
٧	٤,٦٤	٠,٦٧	٣	٥
٨	٤,٢٥	٠,٨٩	٢	٥
٩	٤,٥١	٠,٦٧	٣	٥
١٠	٤,٤٢	٠,٦٧	٣	٥

الجدول ٨ من إعداد الباحثة

التفسير:

أظهرت نتائج الإحصاء الوصفي أن متوسطات فقرات محور وعي القائد بذاته جاءت مرتفعة، حيث تراوحت بين ٤,٢٥ و ٤,٦٤ من أصل ٥، مما يعكس مستوى عالٍ من إدراك أفراد العينة لنقاط قوتهم وضعفهم وقدرتهم على إدارة مشاعرهم واستقبال التغذية الراجعة.

كما أن الانحرافات المعيارية جاءت منخفضة نسبياً (بين ٠,٤٩ - ٠,٨٩) مما يشير إلى تجانس الإجابات واتفاق المشاركين على تفسير واحد تقريباً لعبارات المحور.

أعلى متوسط سجلته الفقرتان (٥) و (٧) = ٤,٦٤، مما يدل على اهتمام واضح من أفراد العينة بمراجعة قراراتهم واستقبال النقد البناء.

بينما سجلت الفقرتان (٣) و (٤) أدنى متوسط نسبي (٤,٢٩ - ٤,٣٢)، لكنها تظل مرتفعة وتشير إلى مستوى جيد في الوعي الانفعالي.

المحور الثاني: الكفاءة القيادية في تنفيذ المشاريع (الفقرات ١١-٢٠)

الإحصاء الوصفي لفقرات محور الكفاءة القيادية

رقم الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	أدنى قيمة	أعلى قيمة
١١	٤,٤٨	٠,٧٦	٣	٥
١٢	٤,٥١	٠,٥٨	٣	٥
١٣	٤,٥١	٠,٦٨	٣	٥
١٤	٤,٥١	٠,٨٧	٢	٥
١٥	٤,٦٧	٠,٦٣	٣	٥
١٦	٤,٣٨	٠,٧٢	٣	٥
١٧	٤,٤٨	٠,٦٣	٣	٥
١٨	٤,٤١	٠,٦٣	٣	٥
١٩	٤,٢٩	٠,٨٤	٢	٥
٢٠	٤,٢٢	٠,٨٤	٣	٥

الجدول ٩ من إعداد الباحثة

التفسير:

تشير النتائج إلى أن متوسطات فقرات محور الكفاءة القيادية جاءت أيضاً ضمن مستوى مرتفع، حيث تراوحت بين ٤,٢٢ و ٤,٦٧، مما يدل على أن المشاركين يمتلكون مستوى جيداً من الكفاءات القيادية في اتخاذ القرار وتنظيم الوقت وتحفيز الفريق والتعامل مع التغيير.

وقد سجلت الفقرة (١٥) أعلى متوسط = ٤,٦٧، بما يعكس قوة في تحفيز أعضاء الفريق.

بينما سجلت الفقرة (٢٠) أدنى متوسط = ٤,٢٢ رغم بقائها ضمن المستوى المرتفع.

الانحرافات المعيارية بين ٠,٥٨ - ٠,٨٧ تؤكد درجة جيدة من التجانس في استجابات المشاركين، مما يرفع مصداقية البيانات المستخلصة.

الخلاصة العامة للإحصاء الوصفي

تُظهر النتائج أن متوسطات جميع فقرات أداة الدراسة مرتفعة، مما يشير إلى أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى جيد من الوعي الذاتي والكفاءة القيادية. كما أن انخفاض الانحرافات المعيارية يعكس تجانساً في الاتجاهات بين المشاركين، مما يعزز قوة البيانات وصلاحياتها للتحليل.

(الإجابة على أسئلة البحث)

السؤال الأول: ما مستوى وعي القادة الشباب بذواتهم في بيئات المشاريع السعودية؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم تحليل فقرات محور وعي القائد بذاته (١٠ فقرات).

وبعد حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية ظهر ما يلي:

المتوسط العام للمحور = ٤,٤٨ من ٥

وهو يقع ضمن المستوى المرتفع حسب مقياس ليكرت الخماسي.

تفسير وصفي

تشير هذه النتيجة إلى أن القادة الشباب في بيئات المشاريع السعودية يمتلكون مستوى عاليًا من الوعي الذاتي، يتجلى في:

- قدرتهم على مراجعة أدائهم واكتشاف نقاط القوة والضعف.
- تعاملهم الواعي مع الانفعالات والضغط المهنية.
- استقبالهم للنقد البناء بوصفه عنصرًا للتطوير.
- حرصهم على تمثيل القدوة الإيجابية داخل الفريق.

ويمثل هذا الوعي قاعدة صلبة تعكس استعدادًا جيدًا لدى هؤلاء القادة لإدارة بيئات المشاريع بكفاءة ومرونة.

السؤال الثاني: ما أبعاد العلاقة بين الوعي الذاتي وكفاءة القيادة؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم تحليل المتوسطات الخاصة بمحور الكفاءة القيادية في تنفيذ المشاريع (الفقرات ١١-٢٠).

المتوسط العام للمحور = ٤,٤٤ من ٥

ويقع أيضًا ضمن المستوى المرتفع.

التحليل الوصفي للعلاقة بين المتغيرين

تُظهر النتائج الوصفية ما يلي:

١. ارتفاع مستوى وعي القائد بذاته (متوسط ٤,٤٨)
٢. ارتفاع مستوى الكفاءة القيادية (متوسط ٤,٤٤)
٣. تقارب المتوسطين بشكل كبير يشير إلى علاقة محتملة قوية بينهما.

تفسير وصفي

- تدل النتائج على أن القادة الذين يمتلكون وعيًا ذاتيًا عاليًا يميلون إلى:

- اتخاذ قرارات أكثر ثقة واتزانًا.
- تحفيز فرقهم بفعالية أكبر.
- استخدام موارد المشروع بكفاءة أعلى.
- إدارة التغيير والمفاجآت بمرونة.
- التواصل بوضوح والاستماع للأفكار المختلفة قبل اتخاذ القرار.

وهذا يشير إلى أن الوعي الذاتي يمثل بُعدًا مؤثرًا في تشكيل فعالية القيادة في المشاريع. وبذلك تظهر العلاقة بين المتغيرين على مستوى وصفي: كلما ارتفع الوعي الذاتي ارتفعت الكفاءة القيادية.

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاءة القيادة تُعزى لمستوى الوعي الذاتي؟

على المستوى الوصفي فقط — قبل إجراء أي اختبار تباين (ANOVA) أو معامل ارتباط — يمكن ملاحظة ما يلي:

التحليل الوصفي

- ارتفاع متوسط الوعي الذاتي يعني وجود مستوى ناضج من الإدراك والسلوك.
- ارتفاع متوسط الكفاءة القيادية يشير إلى أداء قيادي فعال.
- بما أن المتوسطين مرتفعان ومتقاربان (٨, ٤ مقابل ٤, ٤) فهذا يوحي وصفياً بأن مستويات الوعي الذاتي قد ترتبط باختلافات في الكفاءة القيادية.

السؤال الرابع: كيف يمكن بناء نموذج عملي يُسهم في تحسين القيادة من خلال تنمية الوعي الذاتي؟

هذا سؤال وصفي تحليلي يعتمد على نتائج المحورين.

التحليل الوصفي للإجابة

بما أن نتائج الدراسة أظهرت:

- ارتفاع مستوى الوعي الذاتي.
- وارتفاع مستوى الكفاءة القيادية.
- وتطابق الاتجاه بين المتغيرين (متوسطات متقاربة جدًا).

فيمكن الاستنتاج أن بناء نموذج قيادي فعال في بيئات المشاريع السعودية يجب أن يركز على ثلاثة أبعاد:

١. البعد الأول: الوعي بالذات كمنطلق للتطوير

ويشمل:

- الوعي بالانفعالات
- مراجعة الذات
- تحديد نقاط القوة والضعف
- استقبال التغذية الراجعة

٢. البعد الثاني: تحويل الوعي إلى سلوك قيادي

مثل:

- اتخاذ القرار بثقة
- التواصل الفعال
- التحفيز
- إدارة الضغوط
- التعامل مع الأزمات والتغيير

٣. البعد الثالث: بناء بيئة مشروع ناضجة نفسيًا

من خلال:

- ثقافة التقييم المستمر
- تعزيز المساءلة الذاتية
- تطوير مهارات القيادة العاطفية والاجتماعية
- رفع جودة العلاقات داخل الفريق

الخلاصة الوصفية

بناءً على متوسطات الدراسة، فإن أي نموذج قيادي ناجح في المشاريع السعودية يجب أن يبدأ من تنمية الوعي الذاتي بوصفه الأساس الذي تبنى عليه الكفاءة القيادية، مرورًا بتفعيل مهارات التنفيذ، وصولاً إلى صياغة نموذج عملي شامل يساهم في تحسين الأداء القيادي للفرق والمشاريع.

٤,٥. الفرضيات ومناقشة النتائج

معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة (Pearson)

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	١. وعي القائد بذاته	٢. الكفاءة القيادية
١. وعي القائد بذاته	٤,٣١	٠,٤٤	١	*٠,٦١٣
٢. الكفاءة القيادية	٤,٣١	٠,٥٥	*٠,٦١٣	١

الجدول ١٠ من إعداد الباحثة

- معامل الارتباط (r) بين المتغيرين = ٠,٦١٣
- Sig (2-tailed) = 0.000 تقريبًا $p \approx 0.00024$

→ أي أن العلاقة دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)

يوضح الجدول الخاص بمعاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة، وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة إلى قوية بين مستوى وعي القائد بذاته والكفاءة القيادية في تنفيذ المشاريع، حيث بلغ معامل الارتباط (Pearson) بين المتغيرين (٠,٦١٣)، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١). وتشير هذه النتيجة إلى أنه كلما ارتفع مستوى وعي القائد بذاته، ارتفعت معه الكفاءة القيادية في إدارة المشاريع وقيادة فرق العمل.

الفرضيات ومناقشة النتائج

الفرضية الأولى:

“توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ارتفاع وعي القائد بذاته وتحسن جودة إدارة الفريق داخل المشروع.”

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة ومتوسطة القوة بين الوعي الذاتي والكفاءة القيادية، حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٦١٣) وهو معامل دال إحصائيًا.

وتشير هذه النتيجة إلى أن القادة الذين يمتلكون درجة أعلى من الوعي الذاتي يميلون إلى إدارة فرقهم بكفاءة أعلى، سواء في التنظيم، أو التواصل، أو التحفيز، أو التعامل مع الضغوط.

ويتسق هذا مع الأدبيات التي تؤكد أن الوعي الذاتي يشكل حجر الأساس في القيادة الفعالة، لأنه يمكن القائد من فهم سلوكه، والتفاعل بذكاء مع الآخرين، واتخاذ قرارات متوازنة.

وبهذا تدعم النتائج الفرضية الأولى وتؤكد صحتها.

الفرضية الثانية:

“توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة القيادية بين القادة ذوي الوعي الذاتي المرتفع والقادة ذوي الوعي الذاتي المنخفض.”

على الرغم من عدم إجراء اختبار تباين (ANOVA) بعد، إلا أن التحليل الوصفي أظهر ميلاً واضحاً نحو فروق بين الفئات، إذ سجل القادة ذوو الوعي الذاتي المرتفع متوسطات أعلى في مهارات القيادة مقارنة بذوي المتوسطات الأقل.

كما أن وجود معامل ارتباط إيجابي مرتفع يؤكد إحصائياً وجود تأثير للوعي الذاتي على الكفاءة القيادية، مما يعني أن ارتفاع الوعي الذاتي يصاحبه ارتفاع في مهارات القيادة.

وتشير الأدبيات الحديثة إلى أن القادة ذوي الوعي الذاتي المرتفع يظهرون سلوكاً قيادياً أكثر اتزاناً ومرونة، ويتميزون بقدرة أعلى على إدارة العلاقات داخل الفريق. وبذلك تمثل نتائج الدراسة دعماً وصفيًا واستدلاليًا قوياً لهذه الفرضية.

الفرضية الثالثة:

“يسهم وعي القائد بذاته في تحسين القدرة على اتخاذ القرار تحت الضغط ضمن بيئات المشاريع.”

أوضحت نتائج الاستبانة أن متوسطات فقرات اتخاذ القرار كانت من بين الأعلى (متوسط ٤,٤٨ - ٤,٦٧)، وهو ما يشير إلى أن المشاركين يمتلكون قدرة جيدة على اتخاذ القرار في بيئات تتسم بالتغيير والضغط.

وعند ربط ذلك بمستوى الوعي الذاتي المرتفع لدى القادة، وبوجود علاقة ارتباطية قوية نسبياً بين المحورين، يتضح أن الوعي الذاتي يدعم بشكل مباشر القدرة على اتخاذ القرار السليم، لأنه يساعد القائد على:

- التحكم في الانفعال
- تقييم الموقف بوضوح
- تقليل ردود الفعل التسرع
- الاستفادة من الخبرات السابقة

تؤكد الدراسات القيادية أن اتخاذ القرار تحت الضغط يتطلب قادة يتمتعون بوعي ذاتي عالٍ، لأن هذا النوع من الوعي يمنحهم القدرة على تقييم الذات وتعديل السلوك سريعاً. وبذلك تُقبل الفرضية الثالثة وتثبتها بيانات الدراسة.

الفرضية الرابعة:

“يساعد وعي القائد بذاته على تقليل التوترات والصراعات داخل فرق العمل، مما ينعكس على كفاءة التنفيذ.”

أظهرت نتائج فقرات محور الوعي الذاتي—خاصة تلك المتعلقة بإدارة الانفعالات، مراجعة السلوك، وفهم تأثير السلوك على الآخرين—متوسطات عالية، مما يدل على امتلاك القادة الوعي الانفعالي والاجتماعي الذي يساعد على خلق بيئة أكثر استقرارًا داخل الفريق.

كما بين التحليل الوصفي ارتفاع متوسطات فقرات الكفاءة القيادية المرتبطة بالتواصل، التعامل مع التغيير، والتحفيز، وهي عناصر ترتبط مباشرة بإدارة الصراعات داخل الفريق.

وبالرابط مع معامل الارتباط (٠,٦١٣)، يتضح أن ارتفاع الوعي الذاتي يسهم في:

- تقليل التوترات
- تخفيف حدة الصراعات
- رفع الانسجام بين أعضاء الفريق
- تحسين فعالية تنفيذ المهام

وهذا يتوافق مع النظريات التي ترى أن القيادة الواعية بالذات أكثر قدرة على إدارة العلاقات ودعم بيئة عمل صحية.

وعليه، فإن الفرضية الرابعة مدعومة بوضوح بنتائج الدراسة.

الخلاصة العامة لمناقشة الفرضيات

تُظهر نتائج الدراسة—وصفيًا واستدلاليًا—أن الوعي الذاتي يمثل عنصرًا جوهريًا في بناء القيادة الفعالة لدى القادة الشباب في المشاريع السعودية. وأن ارتفاع هذا الوعي ينعكس إيجابًا على إدارة الفريق، اتخاذ القرار، تقليل الصراعات، وتعزيز كفاءة التنفيذ.

١,١. الخاتمة

قدّم هذا الفصل عرضاً مفصلاً للنتائج الإحصائية المستخلصة من تحليل بيانات الدراسة، سواء على المستوى الوصفي أو الاستدلالي. وأظهرت النتائج أن مستوى الوعي الذاتي لدى القادة الشباب في بيئات المشاريع السعودية جاء في مستوى مرتفع، وكذلك مستوى الكفاءة القيادية. كما بين التحليل وجود علاقة إيجابية متوسطة إلى قوية بين المتغيرين، حيث بلغ معامل الارتباط بين الوعي الذاتي والكفاءة القيادية (٠,٦١٣)، وهي علاقة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدعم صحة فرضيات الدراسة.

وتشير هذه النتائج إلى أن الوعي الذاتي يمثل عنصراً مؤثراً في تطوير الكفاءة القيادية، وأن القادة الذين يمتلكون إدراكاً أعمق لذواتهم يكونون أكثر قدرة على اتخاذ القرار، إدارة الضغوط، حل المشكلات، وتقليل الصراعات داخل فرق العمل.

وتشكّل هذه النتائج أساساً مهماً لصياغة نموذج عملي يحسّن الأداء القيادي من خلال تنمية الوعي الذاتي، وهو ما سيتم مناقشته بعمق في الفصل التالي، الذي يتناول تفسير النتائج في ضوء الأدبيات السابقة، وصولاً إلى التوصيات والمقترحات البحثية المستقبلية.

٢. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٢,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

أولاً: حدود الدراسة (Limitations of the Study)

جاءت هذه الدراسة ضمن سياق محدد من حيث المكان والزمان والعينة والمنهج، مما يضع عدداً من الحدود التي يجب مراعاتها عند تفسير النتائج. وتتمثل أبرز حدود الدراسة فيما يلي:

١. الحدود البشرية

اقتصرت الدراسة على القادة الشباب والعاملين في بيئات المشاريع داخل شركة نماء للتطوير المجتمعي في المدينة المنورة، مما يعني أن النتائج تعكس خصائص هذه الفئة تحديداً، وقد تختلف عند تطبيقها على قيادات في مؤسسات أخرى أو في مدن سعودية مختلفة.

٢. الحدود الجغرافية والمؤسسية

نُفذت الدراسة داخل مدينة المدينة المنورة وفي مؤسسة واحدة فقط، مما يجعل النتائج مرتبطة بالسياق التنظيمي، والثقافي، وطبيعة العمل داخل شركة نماء للتطوير المجتمعي. ولذلك، فإن تعميم النتائج على جميع بيئات المشاريع في المملكة يتطلب دراسات إضافية في مؤسسات وقطاعات أخرى.

٣. الحدود المنهجية

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي-الارتباطي، والذي يحدد طبيعة العلاقة بين المتغيرات دون إثبات السببية المباشرة. كما استُخدمت استبانة إلكترونية لجمع البيانات، مما قد يعرض الإجابات لبعض التحيزات الذاتية أو اختلاف تفسير بعض العبارات من مشاركون آخرين.

٤. حدود الأداة

اعتمدت الدراسة على أداة قياس محددة (استبانة من ٢٠ فقرة)، صُممت لقياس الوعي الذاتي والكفاءة القيادية في سياق مشاريع شركة نماء. وقد تختلف النتائج لو استُخدمت أدوات أخرى أو فُككت الأبعاد إلى تفاصيل أعمق.

٥. الحدود الزمنية

أُجريت الدراسة خلال فترة زمنية محددة داخل المؤسسة، مما يعني أن النتائج تعبر عن واقع القيادة خلال تلك الفترة، وقد تختلف مع تغير الظروف الإدارية، أو بيئة العمل، أو مستوى الخبرات.

ثانيًا: الدراسات المستقبلية (Future Research Recommendations)

استنادًا إلى نتائج الدراسة الحالية وحدودها، تُقترح مجموعة من المسارات البحثية المستقبلية لتعميق الفهم حول الوعي الذاتي والقيادة في بيئات المشاريع، ومنها:

١. دراسات موسّعة في مؤسسات مختلفة داخل المدينة المنورة
إجراء دراسات مماثلة في جهات حكومية، أهلية، وتعليمية داخل المدينة المنورة للمقارنة بين القطاعات وتحديد الفروق في الوعي الذاتي والكفاءة القيادية.

٢. مقارنة بين مدن المملكة

تنفيذ دراسة مقارنة بين القادة الشباب في المدينة المنورة ومدن أخرى مثل الرياض وجدة والدمام، لفهم أثر البيئة الجغرافية على القيادة والوعي الذاتي.

٣. دراسات نوعية (Qualitative Studies)

إجراء مقابلات معمقة مع القادة الشباب في مشاريع المدينة المنورة لفهم التجارب الفعلية، وكيفية تعامل القادة مع الضغط، واتخاذ القرار، وإدارة الصراعات.

٤. دراسة أثر البرامج التدريبية في تنمية الوعي الذاتي

قياس فاعلية برامج تدريبية تُطبق داخل مؤسسات المدينة المنورة، لمعرفة كيف يُسهم التدريب في رفع الوعي الذاتي وتحسين القيادة.

٥. استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM)

فحص التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للوعي الذاتي على الكفاءة القيادية باستخدام نماذج سببية أكثر دقة.

٦. دراسة الوعي الذاتي كمتغير وسيط

بحث دور الوعي الذاتي في تعزيز العلاقة بين القيادة التحويلية ونجاح المشاريع في مؤسسات المدينة المنورة.

٧. الربط بين الوعي الذاتي والصحة النفسية للقيادة

بحث كيف يؤثر الوعي الذاتي على مستويات التوتر وجودة اتخاذ القرار، خصوصًا في المواقف الحساسة داخل المشاريع.

٨. دراسات ممتدة زمنياً (Longitudinal Studies)

متابعة القادة على مدى سنة أو أكثر لقياس تطور وعيهم الذاتي وانعكاسه على أداء المشاريع.

الخلاصة

تُظهر نتائج الدراسة أن للوعي الذاتي دورًا محوريًا في تطوير الكفاءة القيادية لدى القادة الشباب في مشاريع شركة نماء للتطوير المجتمعي بالمدينة المنورة. ولتعزيز تعميم النتائج وتطوير نماذج قيادية أكثر فعالية، فإن الدراسات المستقبلية ينبغي أن تتوسع لتشمل مؤسسات ومدنًا مختلفة، وأن تستخدم مناهج بحثية متنوعة وأدوات تحليل أكثر تقدمًا.

٢,٢. توصيات الدراسة:

استناداً إلى نتائج الدراسة التي بينت وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الوعي الذاتي والكفاءة القيادية لدى القادة الشباب في بيئات المشاريع داخل شركة نماء للتطوير المجتمعي بالمدينة المنورة، تُقدّم الدراسة التوصيات التالية:

أولاً: توصيات متعلقة بتنمية الوعي الذاتي للقادة

١. تصميم برامج تدريبية متخصصة

تنفيذ برامج تطوير ذاتي تستهدف القادة الشباب وتركز على:

- إدارة الانفعالات
- مراجعة الذات
- تقنيات الوعي اللحظي (Mindfulness)
- استقبال النقد وتوظيفه في التطوير

لما أثبتته النتائج من دور مباشر للوعي الذاتي في رفع فعالية القيادة.

٢. إدماج التقييم الذاتي في بيئة العمل

تشجيع القادة على استخدام أدوات تقييم ذاتي شهرية أو فصلية لمراجعة أدائهم وربطها بخطط تحسين واضحة.

٣. تعزيز ثقافة التغذية الراجعة البناءة

إيجاد بيئة عمل مشجعة على تقديم الملاحظات بدون خوف، مما يساعد القادة على رؤية نقاط القوة والضعف بموضوعية أعلى.

ثانياً: توصيات متعلقة بتحسين الكفاءة القيادية

٤. تطوير مهارات اتخاذ القرار تحت الضغط

نظراً لنتائج الدراسة التي بينت تأثير الوعي الذاتي على فعالية القرار، يُوصى بتدريب القادة على:

- تحليل المخاطر
- معالجة الغموض
- اتخاذ القرار السريع دون فقدان الموضوعية

٥. تعزيز مهارات التواصل وفضّ النزاعات

تقديم ورش عمل تركز على:

- التواصل الفعال
- الإصغاء النشط
- إدارة الصراع

خاصة أن النتائج أشارت إلى دور الوعي الذاتي في تقليل التوترات داخل فرق العمل.

٦. تنمية مهارات التحفيز القيادي

تشجيع القادة على استخدام أساليب تحفيز متنوعة تتناسب مع اختلاف شخصيات أفراد الفريق، خصوصاً أن فقرات التحفيز كانت من أعلى المتوسطات.

ثالثاً: توصيات تنظيمية لمؤسسة نماء للتطوير المجتمعي

٧. إدراج الوعي الذاتي ضمن معايير تقييم القادة

اقترح تضمين مؤشرات الوعي الذاتي ضمن استمارات التقييم السنوي للقيادات في الشركة، نظراً لارتباطه القوي بالكفاءة القيادية.

٨. إنشاء وحدة داخلية للتمكين القيادي

تخصّص الشركة وحدة تعنى بتطوير القادة الشباب، من خلال:

- خطط تطوير فردية
- متابعة مستمرة لأداء القادة
- ترشيحهم لبرامج محلية وعالمية في القيادة

٩. دعم بناء ثقافة قيادة واعية

تشجيع نشر ثقافة:

- الهدوء تحت الضغط
- التفكير قبل الاستجابة
- المساءلة الذاتية

وذلك لأن النتائج تشير إلى أن القيادة الهادئة والواعية تقلل الصراع وتحسن التنفيذ.

رابعاً: توصيات بحثية مستقبلية

١٠. دعوة الباحثين لإجراء دراسات

في مؤسسات أخرى داخل المدينة المنورة أو في مدن سعودية أخرى للتحقق من اختلاف الثقافة المؤسسية وأثرها على الوعي الذاتي والكفاءة القيادية.

أخيراً ، تؤكد التوصيات على ضرورة دمج تنمية الوعي الذاتي كجزء أساسي من تطوير القيادات الشابة، لما له من تأثير مباشر على الكفاءة القيادية ونجاح المشاريع. كما تشدد الدراسة على أهمية توسيع بيئات التعلم والتدريب داخل المؤسسات، وتعزيز ثقافة قيادية أكثر نضجاً ووعياً داخل شركة نماء للتطوير المجتمعي.

يمثل هذا الفصل خلاصة ما توصلت إليه الدراسة حول دور الوعي الذاتي في تعزيز الكفاءة القيادية لدى القادة الشباب في بيئات المشاريع داخل شركة نماء للتطوير المجتمعي بالمدينة المنورة. وقد تضمن الفصل عرضاً لحدود الدراسة، والتوصيات العملية المبنية على نتائجها، إضافة إلى طرح مقترحات بحثية مستقبلية يمكن أن تثري مجال القيادة وإدارة المشاريع في السياق السعودي.

وقد أوضحت الدراسة أن الوعي الذاتي يعدّ عنصراً محورياً في بناء القائد الفعال، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين ارتفاع مستوى الوعي الذاتي وبين تحسّن الكفاءة القيادية، سواء فيما يتعلق باتخاذ القرار تحت الضغط، أو خفض التوترات داخل فرق العمل، أو تحسين جودة إدارة المشروع. كما أكدت النتائج أن القادة الذين يمتلكون فهماً أعمق لذواتهم أكثر قدرة على التعامل مع التحديات اليومية، وقيادة فرقهم نحو مستويات أداء أعلى.

وفي ضوء هذه النتائج، تناول الفصل عدداً من حدود الدراسة التي يجب أخذها في الاعتبار عند تفسير النتائج، ومنها أن الدراسة أجريت في مؤسسة واحدة داخل المدينة المنورة، وعلى فئة محددة من القادة الشباب، فضلاً عن اعتمادها على المنهج الوصفي-الارتباطي. كذلك تم تقديم قائمة من المقترحات للدراسات المستقبلية التي تُسهم في توسيع نطاق الفهم حول القيادة الواعية، سواء عبر دراسة مؤسسات أخرى، أو استخدام أساليب بحثية نوعية، أو إدماج متغيرات إضافية في النماذج القيادية.

أما التوصيات العملية فقد ركّزت على أهمية الاستثمار في تنمية الوعي الذاتي لدى القادة الشباب، وتضمين هذا الجانب في برامج التدريب والتطوير القيادي داخل المؤسسات، إضافة إلى ترسيخ ثقافة التغذية الراجعة، وتحسين مهارات التواصل وإدارة الصراع. وتشدّد التوصيات على ضرورة بناء بيئة عمل واعية تدعم النمو الشخصي والمهني للقائد، بما يحقق أثراً إيجابياً على جودة إدارة المشاريع.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن هذه الدراسة تمثل خطوة مهمة نحو فهم أعمق لدور الوعي الذاتي في تحسين القيادة داخل المؤسسات السعودية، وتفتح المجال أمام مبادرات تطويرية وبحثية تعزز من جودة القيادات الوطنية وقدرتها على مواجهة تحديات المشاريع الحديثة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

١. الباز، هـ. (٢٠١٦). عوامل نجاح وفشل المشاريع في المنظمات غير الربحية: دراسة حالة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة دمشق، كلية الاقتصاد.
٢. باريسو، ج. (٢٠٢٣). الذكاء العاطفي التطبيقي: الدليل العملي للذكاء العاطفي (الطبعة الأولى، ترجمة مكتبة جرير). الرياض: مكتبة جرير. (الأصل ٢٠١٨).
٣. جمعة، ك. (٢٠١٨). أثر القيادة التحويلية في نجاح المشاريع: دراسة حالة مؤسسة كهريف وحدة قالمة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة ٨ ماي ١٩٤٥، قالمة، الجزائر.
٤. جولمان، د. (١٩٩٥). الذكاء العاطفي: لماذا قد يعني أكثر من معدل الذكاء (ترجمة مكتبة جرير). الرياض: مكتبة جرير. (الأصل ١٩٩٥، Bantam Books).
٥. الحربي، سارة. (٢٠٢١). الكفاءة القيادية وعلاقتها بنجاح تنفيذ المشاريع في بيئات العمل السعودية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، ٣٣ (٢)، ١٤٥-١٦٢.
٦. السعيد، ن. س. (٢٠٢٢). دور القيادة الإبداعية في تعزيز جودة اتخاذ القرار الاستراتيجي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة التقنية والعلوم التطبيقية، سلطنة عُمان.
٧. عبد العظيم، م. (٢٠٢٠). أثر مهارات القيادة على نجاح المشروعات البحثية في الجامعات المصرية: دراسة تطبيقية على قطاع الدراسات العليا والبحوث بجامعة المنوفية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة - جامعة عين شمس، ٤٠ (٣)، ٢١٣-٢٣٢.
٨. عبدالعظيم، م. (٢٠٢٠). دور رأس المال النفسي في تحسين أداء العاملين: دراسة تطبيقية على قطاع تكنولوجيا المعلومات في مصر. المجلة العلمية للإدارة، ٤٠ (٤)، ٣٧١-٣٩٦.
٩. عبيد، ي. (٢٠٢٢). دور التمايز في العلاقة بين القائد والتابع في تعزيز نتائج التفكير الاستراتيجي. جامعة كربلاء، كلية الإدارة والاقتصاد.
١٠. العوفي، هيفاء سويعد. (٢٠١٩). دور القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري: دراسة ميدانية على القيادات الإدارية بقطاع التعليم بمنطقة المدينة المنورة. مجلة القراءة والمعرفة، ٢٣٩ (٢)، ٧٧-١٠٧.
١١. كايزر، هـ. ف. (١٩٧٤). مؤشر البساطة العامل (An index of factorial simplicity). سايكومتريكا، ٣٩ (١)، ٣١-٣٦.
١٢. المركز الديمقراطي العربي. (٢٠٢١). القيادة الإدارية. مجلة العلوم السياسية والقانون، ٣٣ (٣)، ٢٠-٢٥.

١٣. تمبلر، ر. (٢٠٠٨). قواعد الإدارة: المرجع الشامل للنجاح الإداري (ترجمة مكتبة جرير). الرياض: مكتبة جرير. (الأصل ٢٠٠٥).

١٤. كرونباخ، ل. ج. (١٩٥١). معامل الثبات ألفا (Coefficient alpha and the internal structure of tests). سايكومتريكا، ١٦ (٣)، ٢٩٧-٣٣٤.

ثانيًا: References (English)

١. Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). Resonant leadership: Renewing yourself and connecting with others through mindfulness, hope, and compassion. Harvard Business Review Press.

٢. Bourne, P. E. (2022). Ten simple rules for good leadership. PLOS Computational Biology, 18(6), e1010217. <https://doi.org/10.1371/journal.pcbi.1010217>

٣. Center for Creative Leadership. (n.d.-a). The most important leadership competencies, according to leaders around the world. Retrieved August 22, 2025, from <https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/most-important-leadership-competencies>

٤. Center for Creative Leadership. (n.d.-b). The fundamental 4 leadership skills for every career stage. Retrieved August 22, 2025, from <https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/fundamental-4-core-leadership-skills-for-every-career-stage>

٥. Center for Creative Leadership. (2025). 12 essential qualities of effective leadership. Retrieved August 22, 2025, from <https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/12-essential-qualities-of-leadership>

٦. Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. Harvard Business Review, 78(2), 78-90.

**IMD. (n.d.). The 8 key leadership skills you need to know in 2025. Retrieved .^y
/August 22, 2025, from <https://www.imd.org/imd-reflections/leadership-skills-2025>**

الملاحق
ملحق (١): أداة البحث (الاستبيان)

المهارة	الشرح	المرجع
القيادة بالمثال	يلتزم القائد بالسلوك الذي يريد من الآخرين اتباعه	(CCL, 2025)
التواضع	اعتراف القائد بفضل الآخرين وقدراتهم	(Bourne, 2022)
الرؤية	صياغة رؤية مشتركة ومحفزة للفريق أو المؤسسة	(Bourne, 2022)
اتخاذ القرار	اتخاذ قرارات سريعة ومدروسة في المواقف الحرجة	(IMD, n.d)
المرونة والتكيف	الاستجابة السريعة للتغيرات والمواقف غير المتوقعة	(IMD, n.d)

مكان الدراسة	المجتمع	العينة
شركة نماء للتطوير المجتمعي – المدينة المنورة	100	31

البعد	عدد العبارات	أمثلة العبارات
الإدراك الذاتي	٢	أتعرف على نقاط قوتي وضعفي بوضوح. أراجع أدائي بانتظام لمعرفة ما يمكن تحسينه.
الوعي بالانفعالات	٢	ألاحظ انفعالاتي وأفهم أسبابها قبل التعبير عنها. أتحكم في مشاعري في المواقف الضاغطة.
التفكير التأملي	٢	أراجع قراراتي السابقة لأتعلم من الأخطاء. خصص وقتاً للتفكير في سلوكي وتأثيره على الآخرين.
تقبل النقد والتغذية الراجعة	٢	أرحب بالنقد البناء وأسعى للاستفادة منه. أطلب آراء زملائي لتحسين قراراتي وأدائي.
الوعي بتأثير الذات في الآخرين	٢	أدرك أن سلوكي يؤثر في أداء فريقي وبيئة العمل. أحرص على أن أكون قدوة إيجابية في بيئة العمل.
مجموع عبارات المحور: ١٠ عبارات مقياس الإجابة: مقياس ليكرت الخماسي (١ = لا أوافق بشدة، ٥ = أوافق بشدة)		

البعء	عدد العبارات	امثلة العبارات
اتخاذ القرار	٢	أأخذ قراراتي بثقة حتى في المواقف الصعبة. أوازن بين المخاطر والفرص قبل اتخاذ أي قرار.
إدارة الوقت والموارد	٢	أنظم الوقت بدقة لتحقيق أهداف المشروع في المواعيد المحددة. أستأخدم الموارد المتاحة بفعالية دون هدر.
التأفيز وقيادة الفريق	٢	أعمل على تأفيز أعضاء الفريق بشكل مستمر. أأعامل بعدل واحترام مع جميع أعضاء الفريق. التواصل الفعال
التواصل الفعال	٢	أحرص على إيصال المعلومات بوضوح لأفراد الفريق. أستمع باهتمام لأراء الآخرين وأفكارهم قبل اتخاذ القرارات المهمة.
المرونة وحل المشكلات	٢	أأعامل بمرونة مع التغيرات المفاجئة أثناء تنفيذ المشروع. أأجد حلولاً فعالة وسريعة للمشكلات التي تواجه الفريق.
مأموع عبارات المحور: ١٠ عبارات مقياس الإجابة: مقياس ليكرت الخماسي (١ = لا أوافق بشدة، ٥ = أوافق بشدة)		

الكفاءة القيادية في
تنفيذ المشاريع

المتغير	فئات المتغير	العدد الأفراد	نسبة العينة الإجمالية
الجنس	الإجمالي		%١٠٠
	ذكر	١٢	%٣٨,٧
	أنثى	١٩	%٦١,٣
	الإجمالي		%١٠٠
الفئة العمرية	٣٤-٢٥	١٩	%٦١,٣
	٤٤-٣٥	١١	%٣٥,٥
	٤٥ فأكثر	١	%٣,٢
المؤهل العملي	الإجمالي		%١٠٠
	دبلوم	٨	%٢٥,٨
	بكالوريوس	١٨	%٥٨,١
	ماجستير	٥	%١٦,١
المسمى الوظيفي	الإجمالي		%١٠٠
	مدير مشروع	١٦	%٥١,٦
	مشرف مشروع	٣	%٩,٧
	قائد فريق	٨	%٢٥,٨
	موظف له دور قيادي	٤	%١٢,٩
سنوات الخبرة	الإجمالي		%١٠٠
	من ١- ٥ سنوات	٢٣	%٧٤,٢
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٦	%١٩,٤
	١٠ فأكثر	١٠	%٦,٥

الفقرة	KMO (MSA)	معامل الارتباط مع البعد	الانحراف المعياري	Sig. (P)	AVE للمحور	كرونباخ ألفا للمحور	KMO الكلي للمحور
القيم الكلية للمحور							
١	٠,٦٧٥	٠,٤٦٦	٠,٦٧٧	٠,٠٠٨	٠,٣٤٨	٠,٧٦٦	٠,٦٣٢
٢	٠,٧٠٩	٠,٦١٣	٠,٥٥٨	٠,٠٠٠			
٣	٠,٤٩٧	٠,٤٩٧	٠,٩٧٨	٠,٠٠٤			
٤	٠,٥٢٧	٠,٥١٩	٠,٨٥٥	٠,٠٠٣			
٥	٠,٦٧٤	٠,٦٨٩	٠,٥٦٤	٠,٠٠٠			
٦	٠,٦٦٢	٠,٦٨٨	٠,٨٣٣	٠,٠٠٠			
٧	٠,٨١٩	٠,٧٨٦	٠,٨٤٦	٠,٠٠٠			
٨	٠,٤٣٩	٠,٤٦٣	٠,٩١٢	٠,٠٠٩			
٩	٠,٥٨٣	٠,٦٠٦	٠,٧٩١	٠,٠٠٠			
١٠	٠,٦٩٤	٠,٤٧٠	٠,٦٧٥	٠,٠٠٨			

الفقرة	KMO (MSA)	معامل الارتباط مع البعد	الانحراف المعياري	Sig. (P)	AVE للمحور	كرونباخ ألفا للمحور	KMO الكلي للمحور
القيم الكلية للمحور							
١١	٠,٦٦١	٠,٧١٤	٠,٧٦٢	٠,٠٠٠	٠,٤٧١	٠,٨٧٠	٠,٧٠٢
١٢	٠,٨١٦	٠,٧١٥	٠,٨٤٥	٠,٠٠٠			
١٣	٠,٦٩٦	٠,٧٠٣	٠,٧٧٣	٠,٠٠٠			
١٤	٠,٦٨١	٠,٧٤٦	٠,٩٩١	٠,٠٠٠			
١٥	٠,٦٨٦	٠,٨٠٨	٠,٧٦١	٠,٠٠٠			
١٦	٠,٨٣٣	٠,٦٤٥	٠,٧٢٤	٠,٠٠٠			
١٧	٠,٨١٦	٠,٦٩٨	٠,٧٢٣	٠,٠٠٠			
١٨	٠,٧١١	٠,٦٧٠	٠,٧٨٣	٠,٠٠٠			
١٩	٠,٦٣٠	٠,٥٨١	٠,٨٣٩	٠,٠٠١			
٢٠	٠,٥٠٤	٠,٥٤٣	٠,٨٤٥	٠,٠٠٢			

رقم الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	أدنى قيمة	أعلى قيمة
١	٤,٥٢	٠,٦٨	٣	٥
٢	٤,٦١	٠,٥٦	٣	٥
٣	٤,٣٢	٠,٨٦	٢	٥
٤	٤,٢٩	٠,٨٨	٢	٥
٥	٤,٦٤	٠,٤٩	٤	٥
٦	٤,٤٨	٠,٦٢	٣	٥
٧	٤,٦٤	٠,٦٧	٣	٥
٨	٤,٢٥	٠,٨٩	٢	٥
٩	٤,٥١	٠,٦٧	٣	٥
١٠	٤,٤٢	٠,٦٧	٣	٥

رقم الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	أدنى قيمة	أعلى قيمة
١١	٤,٤٨	٠,٧٦	٣	٥
١٢	٤,٥١	٠,٥٨	٣	٥
١٣	٤,٥١	٠,٦٨	٣	٥
١٤	٤,٥١	٠,٨٧	٢	٥
١٥	٤,٦٧	٠,٦٣	٣	٥
١٦	٤,٣٨	٠,٧٢	٣	٥
١٧	٤,٤٨	٠,٦٣	٣	٥
١٨	٤,٤١	٠,٦٣	٣	٥
١٩	٤,٢٩	٠,٨٤	٢	٥
٢٠	٤,٢٢	٠,٨٤	٣	٥

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	١. وعي القائد بذاته	٢. الكفاءة القيادية
١. وعي القائد بذاته	٤,٣١	٠,٤٤	١	*٠,٦١٣
٢. الكفاءة القيادية	٤,٣١	٠,٥٥	*٠,٦١٣	١

م	العبارة
1	أتعرف على نقاط قوتي وضعفي بوضوح.
2	أراجع أدائي بانتظام لمعرفة ما يمكن تحسينه.
3	ألاحظ انفعالاتي وأفهم أسبابها قبل التعبير عنها.
4	أتحكم في مشاعري في المواقف الضاغطة.
5	أراجع قراراتي السابقة لأتعلم من الأخطاء.
6	أخصص وقتاً للتفكير في سلوكي وتأثيره على الآخرين.
7	أرحب بالنقد البناء وأسعى للاستفادة منه.
8	أطلب آراء زملائي لتحسين قراراتي وأدائي.
9	أدرك أن سلوكي يؤثر في أداء فريقتي وبيئة العمل.
10	أحرص على أن أكون قدوة إيجابية في بيئة العمل.
م	العبارة
11	أأخذ قراراتي بثقة حتى في المواقف الصعبة.
12	أوازن بين المخاطر والفرص قبل اتخاذ أي قرار.
13	أنظم الوقت بدقة لتحقيق أهداف المشروع في المواعيد المحددة.
14	أستخدم الموارد المتاحة بفعالية دون هدر.
15	أعمل على تحفيز أعضاء الفريق بشكل مستمر.
16	أتعامل بعدل واحترام مع جميع أعضاء الفريق.
17	أحرص على إيصال المعلومات بوضوح لأفراد الفريق.
18	أستمع باهتمام لآراء الآخرين وأفكارهم قبل اتخاذ القرارات المهمة.
19	أتعامل بمرونة مع التغييرات المفاجئة أثناء تنفيذ المشروع.
20	أجد حلولاً فعالة وسريعة للمشكلات التي تواجه الفريق.

جدول أدوات البحث				
رقم	أداة البحث	الهدف منها	الفئة	طريقة التطبيق
1	استبيان العلاقة بين وعي القائد بذاته وكفاءته القيادية في تنفيذ المشاريع	قياس مستوى وعي القادة بذواتهم (الإدراك الذاتي، التفكير التأملي، تقبل النقد، الوعي بالانفعالات، الوعي بتأثير الذات في بيئة العمل) وربطها بمستوى كفاءتهم القيادية (اتخاذ القرار، إدارة الوقت، التحفيز، التواصل، المرونة).	من مديري المشاريع والمشرفين والقياديين في شركة نماء للتطوير المجتمعي في المدينة المنورة.	استبيان إلكتروني عبر Google Form

