

عنوان البحث

القيادة ودورها في ادارة المشاريع الفعالة : تحليل السمات والمهارات القيادية

إعداد الطالب/ شهد جفري الشريف

إشراف/ د الفيصل عبد الحميد محمد حسن

2024

فهرس المحتويات

الصفحة	العنصر
5	المخلص
الفصل الأول: إطار البحث	
6	1-1 مقدمة
8	2-1 مشكلة البحث
9	3-1 أهمية البحث
10	4-1 أهداف البحث
10	5-1 تساؤلات البحث
10	6-1 فروض البحث
11	7-1 النظرية المستخدمة في البحث
11	8-1 حدود الدراسة
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
12	مقدمة
12	1-2 الدراسات السابقة
12	1-1-2 الدراسات العربية
16	2-1-2 الدراسات الأجنبية
18	3-1-2 التعليق على الدراسات السابقة
19	2-2 الإطار النظري
19	1-2-2 الإطار النظري للقيادة
20	2-2-2 الإطار النظري للمشاريع الفعالة
21	3-2-2 الإطار النظري للعلاقة بين القيادة والمشاريع الفعالة
الفصل الثالث: منهجية البحث	
22	مقدمة
22	1-3 المنهجية المتبعة في الدراسة
23	2-3 مجتمع وعينة الدراسة
23	3-3 مصادر البيانات المستخدمة
23	4-3 الأساليب الإحصائية المستخدمة

23	3-5 أداة الدراسة
24	3-6 مستوى الثبات في الاستبيان
الفصل الرابع: النتائج والتوصيات	
25	مقدمة
25	4-1 تحليل البيانات
34	4-2 النتائج
35	4-3 التوصيات
35	4-4 القيود البحثية
36	4-5 مقترحات الأبحاث المستقبلية
37	قائمة المراجع
37	المراجع العربية
38	المراجع الانجليزية
39	الملاحق
42	الملخص
43	Abstract

فهرس الجداول

24	جدول (1-3) نتائج ألفا كرونباخ لمحاول الاستبيان
28	جدول (1-4) إحصائيات وصفية لبعء المبادرات القيادية
29	جدول (2-4) إحصائيات بعء التواصل الفعال للقيادة
30	جدول (3-4) إحصائيات بعء المهارات الإدارية القيادية
31	جدول (4-4) نتائج الإحصائيات الوصفية لبعء المشاريع الفعالة
32	جدول (5-4) نتائج الانحدار البسيط لأثر المبادرات القيادية على المشاريع الفعالة
33	جدول (6-4) نتائج الانحدار البسيط لأثر التواصل الفعال للقيادة على المشاريع
33	جدول (7-4) نتائج الانحدار البسيط لأثر المهارات القيادية الإدارية على المشاريع الفعالة

فهرس الأشكال

25	شكل (1-4) نتائج النوع في عينة الدراسة
26	شكل (2-4) نتائج سنوات العمر في عينة الدراسة
26	شكل (3-4) مستويات التعليم في العينة
27	شكل (4-4) مستويات الخبرة في العينة

المخلص:

تتلخص أهم ملامح البحث في الآتي:

الهدف من البحث:

يهدف البحث إلى تحليل وقياس تأثير القيادة والمهارات القيادية المرتبطة بها في التأثير على متغيرات الأداء والكفاءة في المشاريع الفعالة من أجل تحليل الفعالية المتحققة باستخدام هذه المهارات والسمات القيادية في تحسين مؤشرات الأداء المختلفة.

مجتمع وعينة البحث:

تم تحديد المنظمات السعودية كمجتمع للدراسة على اعتبار أنها بيئة التطبيق الأنسب للبحث، وقد تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 25 مفردة من أجل دراسة وتحليل هدف البحث المحدد بها.

منهجية البحث:

اعتمد البحث على أسلوب المنهج التحليلي الوصفي من خلال الأساليب النوعية والكمية لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة لتحقيق الهدف من الدراسة بصورة أفضل.

نتائج البحث:

أشارت النتائج في البحث إلى تأثير معنوي موجب للقيادة بشكل عام على فعالية المشروع؛ ولكنها أشارت أيضاً إلى أن أبعاد المبادرات القيادية والمهارات الإدارية للقائد كانت معنوية وموجبة التأثير؛ في حين أن بعد التواصل الفعال كان موجب التأثير على فعالية المشروع ولكنه غير معنوي، وبالتالي الاستفادة من النتائج في الاستنتاج بأن القيادة بوجه عام تؤثر تأثير إيجابي على المشاريع الفعالة في المنظمات السعودية؛ ولكن هناك أبعاد معنوية التأثير وأخرى غير معنوية.

الكلمات المفتاحية

المهارات القيادية-القيادة-المشاريع الفعالة. إدارة المشاريع

الفصل الأول

إطار البحث

1-1 مقدمة البحث

تهدف المنظمات باستمرار إلى تحقيق أهدافها المتنوعة من نمو وتنافسية وبقاء واستمرارية بالاعتماد بشكل رئيسي على مواردها البشرية التي يتم من خلالها إنجاز كافة المهام والإعمال والأنشطة والعمليات والمساهمة المباشرة في تحقيق الأهداف؛ وذلك في حالة أن تكون هناك موارد بشرية تعمل في بيئة عمل مستقرة وآمنة ويتوفر لديها كافة عوامل التحفيز مثل القيادة الفعالة التي تؤثر تأثير مباشر في سلوكيات واتجاهات وأفعال وردود أفعال العاملين، وهو ما يعني أهمية مباشرة للقيادة على مستويات الأداء والإنتاجية في تلك الموارد البشرية، ومن ثم التأثير على أداء المنظمة ككل ولذلك تزايدت أهمية الممارسات القيادية ودورها الفعال في المنظمات باعتبار أنها أداة أساسية يمكن من خلالها التأثير الإيجابي على مستويات الأداء والإنتاجية للعاملين وتوجيه أفضل نحو الابتكار والإبداع والتطوير المستمر في الإنجاز، بالإضافة أيضا إلى تحقيق المنافع والعوائد على مستوى المنظمة ككل بقدراتها في الوصول إلى موارد بشرية لديها مخزون من المهارات والخبرات وقيادة فعالة في استخدام تلك الموارد في إنجاح المنظمة ككل.

تستهدف المشاريع المختلفة تحقيق أهدافها المتعددة والمتنوعة، والتي منها على سبيل المثال القدرة على إنجاز المهام والأعمال بكل كفاءة وفعالية بما يضمن الوصول إلى تقديم المنتجات والخدمات النهائية بجودة مرتفعة وتكلفة منخفضة وسرعة أعلى ومرونة أفضل في الاستجابة لكل التطورات والتغيرات التي تحدث في بيئة العمل الداخلية أو الخارجية الخاصة بهذه المشروعات والعمل على الاستفادة منها بقدر الإمكان والتغلب على كافة المخاطر والعقبات والصعوبات التي تحد من كفاءة هذه المشروعات في تحقيق أهدافها وهو ما يتحقق بالضرورة من خلال تحقيق إدارة فعالة للمشاريع يتم من خلالها تحسين مستويات النتائج المتعلقة بتنفيذ هذه المشاريع على أرض الواقع.

أصبحت إدارة المشاريع الأداء الأكثر كفاءة وفعالية في تحسين قدرة هذه المشاريع على تحقيق الأهداف وتحسين مستويات التنافسية الخاصة بتلك المشاريع عبر الزمن؛ ويرجع ذلك لأن إدارة المشاريع تقوم على التخطيط والتنظيم والتنسيق والتوجيه والرقابة والتقويم بما يضمن إنجاز كافة مراحل المشاريع واستمرارية عملها بشكل منتظم وفعال يضمن تحقيق الأهداف المرجوة من تنفيذ واستمرارية تلك المشاريع عبر الزمن، ولقد تزايدت أهمية إدارة المشاريع في الفترات الأخيرة نتيجة وجود تغيرات سريعة ومستمرة تؤثر على أداء المشاريع المختلفة وهو ما يتطلب بالضرورة توافر إدارة فعالة لتلك المشاريع تضمن القدرة على

التكيف مع تلك التغيرات والتطورات والاستفادة منها ومن الفرص المصاحبة لها وتجنب المخاطر المرتبطة بها.

تتطلب إدارة المشاريع المهارات والسمات القيادية المختلفة التي يمكن من خلالها الوصول إلى أفضل إدارة ممكنة لتلك المشاريع، حيث لا بد أن تتضمن تلك الإدارة عمليات للتخطيط والتنظيم والتنسيق والتوجيه والرقابة وتتضمن مجموعة من التصورات ووضع السياسات والخطط المختلفة التي يتم من خلالها الوصول إلى أفضل مستويات الأداء المستهدفة، ويزداد الأمر أهمية في حالة المشاريع الفعالة التي تحتاج بالضرورة لعمليات إدارية فعالة معقدة ومتطورة لا يمكن أن تتم إلا بتوافر المهارات والسمات القيادية البناءة، التي يتم من خلالها خلق الأفكار الابتكارية والحلول الجوهرية للمشاكل المختلفة في المشاريع إدارتها وبقدر ما يتوافر مستويات مقبولة ومرتفعة من المهارات والسمات القيادية بقدر ما تتمكن من الوصول إلى الفعالية والكفاءة في إدارة المشاريع المختلفة.

تعمل المنظمات السعودية بمختلف أنواعها على توافر المهارات والسمات القيادية الفعالة بها حتى تستطيع أن تستخدمها بكفاءة في تحقيق أهدافها والتي من أهمها هدف الكفاءة في إدارة المشاريع بهذه المنظمات، حيث أنها تعمل على توافر التصور الجيد والتخطيط الفعال وتوجيه وتنظيم الموارد المختلفة واستخدامها بصورة أكثر فعالية في القيام بالمهام والأنشطة المختلفة وتحقيق الكفاءة في إنجازها وغيرها من المنافع والعوائد الأخرى المرتبطة بتلك السمات والمهارات القيادية؛ وهو ما أدى بدوره إلى تزايد الاهتمام بعملية تعبئة وجمع المهارات والسمات القيادية في المنظمات السعودية لتعزيز الاستفادة منها في إدارة المشاريع التي تقوم بها وبالتالي الوصول لمستويات أفضل في الأداء عبر الزمن.

تستفيد المنظمات السعودية في ظل رؤية 2030 من التوجهات نحو الوسائل الرقمية وتحقيق الاستدامة وغيرها من الأهداف الأخرى؛ ويأتي ذلك في ظل دعم تلك المنظمات التي تساهم في إدارة مشاريعها المختلفة بكفاءة من خلال الالتزام بمعايير الفعالية والاستدامة والكفاءة وفقاً لتوجهات المملكة في تحقيق التنمية المستدامة وأهدافها؛ ولذلك أصبح من الضروري على تلك المنظمات أن تعتمد على المهارات القيادية المتوفرة لديها وما تمتلكه من مهارات وسمات قيادية حتى تستطيع أن تحقق المشاركة الفعالة في إدارة المشروعات المختلفة في المنظمات للوصول إلى أهداف المنظمات في ظل رؤية المملكة حتى تتوافق إدارة المشروعات في المملكة مع أهداف الاستدامة ككل؛ ومن هنا تتضح أهمية المهارات والسمات القيادية في تحقيق الكفاءة والفعالية في إدارة المشاريع الفعالة وتحقيق أهدافها.

2-1 مشكلة البحث

لا شك في أن إدارة المشروعات الفعالة واحدة من أهم عوامل نجاح المنظمات على اعتبار أن مستويات المنافع والعوائد التي تحققها المنظمات من هذه المشروعات كبيرة لأنها تتسم بالفعالية والكفاءة، حيث أنها بالضرورة تحقق منافع مرتبطة بالإنتاج والنمو والتنافسية والسرعة والابتكار والإبداع وغيرها من الجوانب المميزة الأخرى التي تكون مصاحبة لتنفيذ وإدارة المشروعات الفعالة؛ وعلى الرغم من هذه الأهمية المتزايدة لتلك المشروعات الفعالة إلا أنها تتطلب بالضرورة مستويات متطورة من الإدارة لتحقيق ذلك التميز والتطور، حيث أنها مشروعات تتسم بالتقدم والتعدد وتحتاج إلى توافر الآتي على الأقل:

■ الممارسات القيادية الفعالة التي يتم من خلالها تطبيق المهارات والسمات القيادية التي يتم من خلالها تحقيق نتائج ايجابية أكثر في الوصول إلى وضع مميز للمنظمات لأن هذه المهارات قادرة على التغيير والتحديث والتطوير.

■ العمل على تحديد الأنماط القيادية التي تساهم بشكل ملحوظ في تحسين المشاركة الفعالة للجميع في وضع الأهداف واتخاذ القرارات وتنفيذ المهام المختلفة الخاصة بالمشروع مع مراعاة لتوظيف القاعدة من ذوي المهارات والخبرات والقدرات التي تقود المشروع بأكمله نحو تحقيق الكفاءة والفعالية المنشودة بناء على تلك القيادة الديمقراطية التي تمكن العاملين من المشاركة بصورة فعالة في تحقيق الأهداف الخاصة بالمشروعات بصورة أفضل.

■ التخطيط الفعال لمجموعة الأهداف التي يستهدف تحقيقها من وراء أنشطة المشاريع المختلفة حيث يتم تحديد مجموعة الأهداف الاستراتيجية والأهداف متوسطة الأجل وقصيرة الأجل الخاصة بتنفيذ المشروع والتي يتوقع أنها تحقق رغبات واحتياجات المستفيدين من وراء تنفيذ هذا المشروع.

■ العمل على تحقيق التنظيم الفاعل من خلال التوزيع الكفء للمسؤوليات والمهام والموارد البشرية والمالية والفنية والتقنية بما يضمن تحسين مستويات الإنتاجية الخاصة بهذه الموارد في تنفيذ المشروع والوصول إلى مستويات الجودة أفضل وإنتاجية أعلى تساهم في تعظيم وتحسين نتائج المشروع بشكل مستمر نتيجة مراعاة أبعاد التخصص والنمو والتنافسية حيث أنه كلما حقق المشروع تنظيم أفضل لتلك الموارد كلما ساهم ذلك في تحسين كفاءة المشروع.

■ ضرورة توافر الأدوات الرقابية الفعالة التي تمكن من اكتشاف الأخطاء والانحرافات المختلفة بمجرد حدوثها أثناء تنفيذ المشروع بما يضمن تحسين مستويات قدرة المشروع على معالجة تلك الانحرافات بصورة سريعة وفعالة وبما يضمن في النهاية استمرارية تنفيذ المشروع بناء على المعايير المحددة

دون وجود أي انحرافات تؤثر سلباً على نتائج المشروع حيث تفيد تلك الرقابة المستمرة من اكتشاف الأخطاء والانحرافات فور حدوثها ومعرفة الأسباب الرئيسية لحدوث تلك الانحرافات والأخطاء.

في ظل المتطلبات الكبيرة وخاصة من المهارات والسمات القيادية من أجل تحقيق الفعالية في إدارة المشروعات أصبح من الأهمية بمكان تحديد الآثار المختلفة والدور الذي تلعبه القيادة من خلال المهارات والسمات القيادية على فعالية إدارة المشروعات وتحقيق أهدافها، وتأتي المشكلة البحثية في أن المنظمات السعودية يتوافر بها مهارات وسمات قيادية مختلفة ومتنوعة وبالتالي سيكون التأثير مختلف على إدارة المشاريع الفعالة بها، وهو ما يجعل عملية البحث المستمرة في تحديد دور السمات والمهارات القيادية في إدارة المشاريع الفعالة أساس في تحديد المشكلة البحثية التي تتركز بصورة أساسية في تحديد دور القيادة من خلال المهارات والسمات القيادية في إدارة المشروعات الفعالة في المنظمات السعودية المختلفة.

3-1 أهمية البحث

لا شك في أن موضوع القيادة وبشكل خاص المهارات والسمات القيادية لها الكثير من الجوانب المهمة في الإطار النظري البحثي وفي الإطار العملي بالإضافة إلى أهمية القيادة ودورها الفعال في تعزيز مستويات الأداء والكفاءة في المنظمات بشكل عام وإدارة المشروعات بشكل خاص ولذلك يمكن تقسيم الدراسة في الأهمية إلى الآتي:

الأهمية العلمية النظرية

هي تلك الأهمية التي ترتبط بموضوع العلاقة بين القيادة وإدارة المشاريع من خلال تناول كيفية تأثير القيادة وطبيعة هذا التأثير وكيفية تحليل اتجاهات المهارات القيادية المختلفة في تأثيرها الفعال على إدارة المشاريع بأبعادها المختلفة وبالتالي تتزايد الأهمية العلمية في كونها تضيف قيمة علمية إلى طبيعة وتحليل العلاقة بين المتغيرين في النظريات المختلفة والعلاقة بينهما.

الأهمية العملية التطبيقية

هي تلك الأهمية التي تأتي من دراسة وتطبيق العلاقة بين المهارات والسمات القيادية من جانب وتأثيرها في فعالية إدارة المشاريع من جانب آخر في المنظمات السعودية وبالتالي الاستفادة من هذه الدراسة التطبيقية لمعرفة مستوى المهارات والممارسات القيادية السائدة في تلك المنظمات ومدى تأثيرها في مستويات الفعالية في إدارة المشروعات وبالتالي الاستفادة من هذا التطبيق في تقديم مقترحات عملية للتطوير والتحسين في العديد من المؤسسات الأخرى.

4-1 أهداف البحث

- توجد مجموعة متنوعة من الأهداف التي يستهدف الوصول إليها والتي يتمثل أهمها في الآتي:
- الهدف المتعلق بتحديد وتحليل مستوى المهارات والسمات القيادية السائدة في المنظمات السعودية حتى يمكن تحديد مستوى التأثير.
 - هدف تحليل العلاقة بين مستويات المهارات والسمات القيادية السائدة وتأثيراتها بشكل عام على المنظمات المحددة.
 - تحليل العلاقة التي تربط بين المهارات والسمات القيادية وبين إدارة المشاريع الفعالة في المنظمات وبالتالي من حيث اتجاه العلاقة وقوة التأثير.
 - توضيح كيفية الارتباط بين أبعاد القيادة وأبعاد إدارة المشاريع الفعالة من خلال بيان كيفية الوصول إلى فعالية المشروعات عن طريق القيادة.
 - تقديم المقترحات المختلفة التي يمكن خلالها الوصول إلى مستوى أفضل من المهارات والسمات القيادية وتأثيرها على فعالية وكفاءة المشروعات.

5-1 تساؤلات البحث

يحتاول البحث التركيز على الآتي:

- ◆ ما هو مستوى المهارات والسمات القيادية السائد في المنظمات السعودية ؟
- ◆ ما هو أثر المهارات والسمات القيادية في بعد المبادرات القيادية على أداء المشروعات الفعالة في المنظمات السعودية؟
- ◆ ما هو أثر المهارات والسمات القيادية في بعد التواصل الفعال على أداء المشروعات الفعالة في المنظمات السعودية؟
- ◆ ما هو أثر المهارات والسمات القيادية في بعد المهارات القيادية على أداء المشروعات الفعالة في المنظمات السعودية؟

6-1 فروض البحث

يركز البحث على اختبار الفروض التالية المرتبطة بالعلاقة بين المهارات والسمات القيادية والمشروعات الفعالة في الآتي:

توجد علاقة معنوية موجبة لبعد المبادرات القيادية في المهارات والسمات القيادية السائدة في المنظمات وأداء المشاريع الفعالة في المنظمات السعودية.

توجد علاقة معنوية موجبة لبعد التواصل الفعال للمهارات والسمات القيادية وأداء المشاريع الفعالة في المنظمات السعودية.

توجد علاقة معنوية موجبة لبعد المهارات الإدارية القيادية في المهارات والسمات القيادية وأداء المشاريع الفعالة في المنظمات السعودية.

7-1 النظرية المستخدمة في البحث

يركز البحث في إطاره النظري من النظريات المفسرة للقيادة وبالأخص نظرية السمات القيادية والتركيز على بيان المهارات القيادية المختلفة ودورها الفعال في التأثير على المتغيرات المختلفة ، بالإضافة أيضاً إلى بيان النظريات المرتبطة بإدارة المشاريع بالتركيز على الاستراتيجيات المختلفة لتحقيق الكفاءة والفعالية في هذه المشاريع، ومن ثم فإنه يمكن القول بأن الاطار النظري سيركز بشكل كبير نظريات القيادة وعلاقتها بالمشروعات الفعالة.

8-1 حدود البحث

يركز البحث على تنفيذ الحدود التالية:

حدود الموضوع:

التركيز على العلاقة بين المهارات والسمات القيادية وفعالية أداء المشاريع.

حدود المكان:

التطبيق على المنظمات التي تعمل فقط داخل أراضي المملكة العربية السعودية.

حدود الزمان:

التطبيق على آخر بيانات متوفرة 1445 هـ

الفصل الثاني (الدراسات السابقة)

مقدمة:

إن محور تركيز هذا الفصل بشكل أساسي على الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع بشكل أو بآخر وتوصلت لمجموعة من النتائج التي يتم من خلالها الاستفادة في تفسير تأثيرات المهارات والسمات القيادية على أداء المشاريع الفعالة، حيث أن النتائج التطبيقية تقدم أدلة كافية لتأكيد الأطر النظرية التي تناولت الموضوع.

2-1-الدراسات السابقة

تنقسم الدراسات السابقة الخاصة بالموضوع إلى دراسات عربية ودراسات أجنبية كما يلي:

2-1-1 الدراسات العربية

للقيادة تأثيرات متعددة ومتنوعة يتم من خلالها التأثير على المنظمات المختلفة بشتى أنواعها ويترتب عليها تحقيق الكثير من النتائج ولذلك توجد العديد من الفرضيات البحثية التي حاولت هذه الدراسات اختبارها لتحليل تأثير القيادة على نتائج أعمال تلك المنظمات، ويمكن تحديد البعض من هذه الدراسات على النحو التالي:

(دراسة جاد، 2022)

جاء عنوان الدراسة على النحو التالي " أثر القيادة الإدارية على تنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة دراسة ميدانية بوزارة التعاون الدولي " ، وقد تمثل الهدف الأساسي لهذه الدراسة في بيان تأثير القيادة الإدارية على خلق الإبداع وتنمية وتطوير الأداء للعناصر البشرية من أجل الوصول إلى تنمية بشرية مستدامة، كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من أجل تكوين الإطار النظري وجمع البيانات والمعلومات اللازمة عن طريق أداة الاستبيان وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من 500 موظف من العاملين بوزارة التعاون الدولي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي تمثل أهمها في وجود تأثير معنوي عند مستوى معنوية 1% بين القيادة الإدارية والتنمية البشرية، كما أكدت النتائج أيضا على وجود تأثير معنوي لتنمية الموارد البشرية على التنمية المستدامة عند مستوى معنوية 1%، وفي النهاية أكدت نتائج الدراسة على وجود علاقة إيجابية ارتباطية بين القيادة الإدارية والتنمية المستدامة.

دراسة (عيسى، 2023)

جاء عنوان الدراسة على النحو التالي "الدور الوسيط للقيادة المستدامة في العلاقة ما بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء التنظيمي الأخضر دراسة تطبيقية"، وقد تمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في تقديم رؤية من منظور إداري توضح كيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الأداء التنظيمي الأخضر وبيان دور القيادة المستدامة في تحقيق تلك الممارسات المرتبطة بالأداء التنظيمي الأخضر، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والذي تضمن الأسلوب الميداني من خلال الاعتماد على مقياس الاستبانة والتي تم توزيعها على عينة بلغت 376 مفردة من العاملين في مجموعة الشركات التابعة للشركة القابضة للأدوية والكيماويات والمستلزمات الطبية في جمهورية مصر العربية، وتم استرجاع 298 استمارة صحيحة باعتباره حجم العينة النهائي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي كان أهمها هو وجود تأثير معنوي بصورة إيجابية مباشرة للقيادة المستدامة على مستويات الأداء التنظيمي الأخضر، وأيضاً توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي ولكن بصورة غير مباشرة لأبعاد القيادة المستدامة كمتغير وسيط في العلاقة القائمة ما بين الأداء التنظيمي الأخضر وما بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

دراسة (الشمري 2022)

جاء عنوان هذه الدراسة على النحو التالي "الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت وأثرها على الأداء الوظيفي للمعلمين"، وقد تمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في توضيح مدى تأثير الأنماط القيادية السائدة لدى المدراء في المدارس الثانوية وذلك في محافظة الفروانية بدولة الكويت، ومدى تأثير ذلك على أداء العاملين بها، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، حيث قامت بإعداد استبانتين في جمع البيانات، حيث ركزت الاستبانة الأولى على الأنماط القيادية لقادة المدارس، والاستبانة الثانية على أداء المعلمين في المدارس وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من 114 مدير ومديرة و357 معلم ومعلمة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي كانت من أهمها أن النمط الديمقراطي هو أكثر الأنماط من وجهة نظر المعلمين انتشاراً لدى المدراء بدرجة كبيرة، وأن النمط الترسلّي جاء بدرجة متوسطة وأخيراً النمط الأوتوقراطي بدرجة ضعيفة، وقد أوضحت النتائج أيضاً وجود تأثير إيجابي معنوي للنمط الديمقراطي على مستويات الأداء الخاص بالمعلمين من وجهة نظري المدراء؛ في حين أكدت النتائج على عدم وجود تأثير لكل من النمط الترسلّي والنمط الأوتوقراطي على أداء المعلمين.

دراسة (العياضي وسمير، 2021)

جاء عنوان الدراسة على النحو التالي " علاقة الأنماط القيادية بدافعية الإنجاز لدى مسيري الشركات الرياضية التجارية"، وقد تمثل الهدف الأساسي في تحليل العلاقة بين الأنماط القيادية وتأثيرها على دافعية الإنجاز والإبداع عند مسيري الشركات الرياضية التجارية، وذلك بالتركيز على النمط الاوتوقراطي، وذلك من خلال دراسة العلاقة الارتباطية بين كل من النمط الاوتوقراطي كمتغير مستقل ودافعية الإنجاز كمتغير تابع، بالإضافة إلى دراسة علاقة الارتباط بين النمط القيادي الفوضوي ودافعية الإنجاز، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي، وذلك بالتطبيق على عينة عشوائية مكونة من 108 من مسيري الشركات الرياضية بالجزائر، وقد اعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان من أجل تجميع البيانات والمعلومات الخاصة بقياس متغيرات الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة، والتي يتمثل أهمها في وجود علاقة ارتباطية ذات معنوية احصائية بين كل من النمط الاوتوقراطي ودافعية الإنجاز لدى مسيري الشركات الرياضية التجارية، وأيضاً وجود علاقة ارتباطية بين كل من النمط القيادة الفوضوي ودافعية الإنجاز.

دراسة (شهير، 2021)

استهدفت الدراسة بصفة أساسية تحليل العلاقة بين القيادة الإدارية السائدة ومستويات الإبداع لدى الموظفين الإداريين، وذلك من خلال دراسة علاقة الارتباط بين نمط القيادة السائد وأداء الموظفين الإداريين وعلاقة الارتباط بين نمط القيادة الديمقراطي واستقرار الموظفين الإداريين وعلاقة الارتباط بين نمط القيادة الاوتوقراطي والتزام الموظفين الإداريين وعلاقة الارتباط بين نمط القيادة الحرة وكفاءة الموظفين الإداريين، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يأتي في مقدمتها وجود العلاقة الارتباطية الموجبة بين القيادة الديمقراطية ومستوى الاستقرار لدى الموظفين وعلاقة ارتباطية موجبة بين القيادة الاوتوقراطية ومستوى الالتزام لدى الموظفين الإداريين ووجود العلاقة الارتباطية الموجبة بين نمط القيادة الحرة ومستوى الكفاءة لدى الموظفين الإداريين، وقد أوصت الدراسة بضرورة الجمع بين أساليب القيادة المختلفة الديمقراطية والاوتوقراطية والحرة من أجل تحقيق مستويات أعلى من الاستقرار والالتزام والكفاءة لدى الموظفين، والتي تؤدي بدورها إلى تحقيق مستويات أعلى من الإبداع لديهم.

دراسة (الحضرمي، 2019)

تمثل الهدف الأساسي لهذه الدراسة في التعرف على الأنماط القيادية المنتشرة لدى قائدات المدارس في مكة المكرمة ومدى تأثير هذه الأنماط القيادية على الالتزام التنظيمي مع توضيح الفروق في الاستجابة التي تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة والتعليم، وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي لتحليل الارتباط

وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من 300 معلمة في هذه المدارس، ولأجل تجميع البيانات والمعلومات وتحليلها تم الاستعانة بأداة الاستبيان، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي يتمثل أهمها في سيطرة النمط الديمقراطي ويليهِ النمط الاوتوقراطي وفي النهاية النمط الترسلّي، وقد أثبتت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات معنوية إحصائية في استجابات المعلمات للأنماط القيادية الثلاثة وفقاً لمتغيرات التعليم وسنوات الخبرة، كما أكدت نتائج الدراسة أيضاً على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المعلمات بناءً على أبعاد الالتزام التنظيمي، ومن حيث اتجاه العلاقة أكدت نتائج الدراسة على أن هناك علاقة عكسية بين النمط القيادي الاوتوقراطي والالتزام التنظيمي؛ في حين كانت العلاقة طردية بين النمط القيادي الديمقراطي والالتزام التنظيمي لدى هذه المعلمات في هذه المدارس.

اتضح من الدراسات السابقة وجود مجموعة متنوعة من الدراسات التي حاولت تحليل تأثيرات القيادة على إدارة المشروعات الفعالة وبيان تأثيراتها المتنوعة في كل المراحل المختلفة المرتبطة بالمشروع سواء التخطيط أو التنظيم أو التوجيه أو الرقابة.

دراسة (عبد اللاوي وطبيب، 2017)

جاءت هذه الدراسة بعنوان "أثر سلوكيات القيادة التحويلية على إدارة المشاريع"، وقد تمثل الهدف الأساسي لهذه الدراسة في تحليل كيفية تأثير القيادة على المشاريع من خلال التطبيق على مؤسسة الصناعات الحديدية في تبسة بالجزائر، وقد ساهمت الدراسة في التحليل من خلال التطبيق على عينة مكونة من 50 مفردة كانت في صورتها النهائية بعدد 43 مفردة وقد تم الاعتماد على المنهج التحليلي الوصفي للوصول إلى ذلك الهدف بدقة وقد تمكنت الدراسة من تحليل العلاقة بين المتغير التابع المتمثل في إدارة المشاريع والمتغير المستقل المتمثل في أبعاد القيادة التحويلية وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج التي تمثل أهمها في أن أبعاد القيادة التحويلية جميعها تؤثر تأثير إيجابي في إدارة المشاريع بمؤسسة الصناعات الحديدية، وبالتالي الوصول إلى نتائج أكثر ايجابية في تلك المشروعات من خلال تعزيز السلوكيات الايجابية في القيادة التحويلية.

دراسة (سحيمي والزين، 2020)

تمثل عنوان الدراسة في دور القائد الاستراتيجي في تشيير المشروعات الصغيرة والمتوسطة بولاية سيدي بلعباس ويتمثل الهدف الأساسي لهذه الدراسة في تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية وأبعادها وبين الأداء الاستراتيجي، ومن أجل الوصول إلى ذلك الهدف تم اختيار عينة مكونة من 20 مؤسسة صغيرة ومتوسطة بطريقة قصدية ليست عشوائية وقد تم دراسة أبعاد القيادة التحويلية وأبعاد الاداء الاستراتيجي وقد تم التوصل إلى فرضيات تتعلق بالعلاقة بين القيادة التحويلية والاداء الاستراتيجي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة

من النتائج التي تمثل أهمها في العلاقة بين الأداء الاستراتيجي والقيادة وقد اتضح وجود علاقة موجبة معنوية لأبعاد القيادة على أبعاد الأداء الاستراتيجي، كما أوضحت النتائج أيضاً أنه في ظل وجود متغير وسيط وهو التغيير التنظيمي أصبح هناك تأثير جوهري لكل بعد من أبعاد القيادة على كل بعد من أبعاد الأداء الاستراتيجي في حالة توافر التغيير التنظيمي بصورة أفضل.

2-1-2 الدراسات الأجنبية

يقدم البحث بعض الدراسات التي تم دراستها مثل الآتي:

دراسة (Purnaman et al, 2022)

بعنوان أثر مهارات القيادة والتدريب على أداء الموظف بمتغير وسيط القدرة الابتكارية في شركات تصنيع الزجاج

The Effect of Leadership Skills and Training on Employee Performance By Mediation of Innovation Capacity In Glass Manufacturing Companies

حاولت الدراسة بيان دور القدرة الابتكارية كمتغير وسيط في التأثير على العلاقة بين المهارات القيادية والتدريب على أداء الموظف بالتطبيق على شركات تصنيع الزجاج، وقد قامت الدراسة باختيار عينة مكونة من 140 فرد واتباع الطرق الإحصائية والقياسية المختلفة للتوصل للنتائج من خلال اتباع المنهج التحليلي، ومن خلال جمع البيانات من العينة وتحليلها كانت النتائج متمثلة في التأثير المعنوي وبصورة موجبة للمهارات القيادية على أداء الموظف في هذه المصانع، وأيضاً وجود علاقة تأثير موجبة ومعنوية للقدرة الابتكارية على أداء الموظف بصورة أفضل والعمل على تحسين مستويات الأداء والكفاءة في هذه المصانع بكفاءة، وبالتالي فإن النتائج تستخلص حقيقة أن المهارات القيادية والتدريب محددين أساسيين في التأثير على كفاءة وفعالية المصانع من خلال التأثير على أداء الموظف وقد أوصت بضرورة الاستثمار أكثر في تحسين مستويات أداء الموظف من خلال الاستثمار في تعزيز المهارات القيادية بشكل أفضل.

دراسة (Elmezain et al, 2021)

بعنوان تأثير مهارات وعمر قائد المشروع على نجاح المشروع

The impact of project manager's skills and age on project success

تسعى الدراسة إلى التأكد من طبيعة العلاقة بين المهارات الفنية والفكرية والإنسانية الخاصة بالقائد ومدى تأثيرها على نجاح المشروع وقد اتبعت الدراسة طريقة البحث الكمي من خلال التصميم لأداة الاستبيان اللازمة لجمع البيانات المطلوبة وتم استخدام الأساليب الإحصائية المختلفة لتحليل وتفسير هذه النتائج التي أشارت إلى أن نتائج الانحار تؤكد على أن المهارات القيادية للقائد وخاصة الفكرية والإنسانية ذات تأثير إيجابي معنوي في نجاح المشروع؛ وعلى الجانب الآخر أشارت إلى أن عمر القائد للمشروع لا يؤثر على مستوى نجاح المشروع المتحقق وكانت التوصيات مراعاة توافر المهارات القيادية الفعالة التي تضمن نجاح أفضل للمشاريع.

دراسة (Renzi, 2020)

بعنوان أثر الأنماط القيادية على تنفيذ المشاريع

The Effect of Leadership Styles on Project

Implementation

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير أنماط القيادة على أداء تنفيذ المشاريع من حيث الكفاءة والفعالية وبالتركيز أكثر على دور القيادة التحويلية، لبيان كيفية استخدام القائد للمهارات القيادية المختلفة التي تقود كل ما في المنظمة نحو تحسين مستويات الأداء، وقد اكتفت الدراسة باتباع الأسلوب النوعي الذي يصف طبيعة العلاقة بين القيادة وأداء المشاريع، وكانت نتائج الدراسة أن القائد يستخدم مهاراته المختلفة من أجل إنجاز المسؤولية التي تقع عليه والمتمثلة في قيادة الموارد في المنظمة من أجل تحسين الأداء وتحقيق الفعالية في تنفيذ المشاريع، حيث أن المهارات القيادية لها دور في التأثير على فعالية المشاريع في كل مراحلها ومنها مرحلة التنفيذ لأنها تؤثر على جوانب مختلفة في الأداء.

دراسة (Kariuki, 2018)

بعنوان أثر نمط القيادة لمدير المشروع على أداء مشاريع المياه في كينيا.

The Effect of Project Manager's Leadership Style on Performance of Water Projects in Kenya. European Scientific Journal June 2018 edition Vol.14, No.17.

تستهدف الدراسة كيفية تحديد العلاقة بين نمط القيادة المتبع من قبل مدير المشروع ومستويات الأداء في مشاريع المياه بالتطبيق على كينيا، حيث تم التركيز على القيادة التحويلية والتبادلية وتأثيرها على أداء المشروع من حيث التوقيت والتكلفة، وفي ضوء ذلك تم التطبيق على عينة مكونة من 102 مشروع للمياه ما بين عامي 2011 و 2014 وبتابع أسلوب الانحدار كانت النتائج هي وجود علاقة معنوية بين المهارات القيادية لقائد المشروع ومستويات الأداء في المشروع، ولكن لم توجد علاقة معنوية بين أنماط القيادة واعتبارات التكلفة في المشروع وتفسير ذلك هو وجود مستويات التكاليف الثابتة المرتفعة بالمشاريع وتأثيراتها، وقد أوصت الدراسة بأهمية البحث في تحسين المهارات القيادية للدرجة التي يتحقق من خلالها مستويات كفاءة أعلى في المشروع.

3-1-2 التعليق على الدراسات السابقة:

الدراسات العربية والأجنبية التي تم عرضها تتوافق في جوانب وتختلف في جوانب أخرى مع هذا البحث كما يلي:

أوجه الاتفاق:

الاتفاق على الهدف العام المتمثل في بيان العلاقة بين مهارات القيادة من جانب وأداء وفعالية المشاريع من جانب آخر.

أوجه الاختلاف:

الاختلاف في الهدف المحدد من حيث الاختلاف في الفترة الزمنية للتطبيق ومكان التطبيق وطريقة تحقيق الهدف، حيث أن البحث يسعى للتطبيق على المنظمات السعودية في أداء المشاريع المختلفة بها والتركيز على عينة محددة ذات علاقة أكثر بنتائج المشروع من حيث طبيعة العلاقة بين المهارات القيادية وكفاءة المشروع في كل مراحله.

2-2 الإطار النظري:

1-2-2 القيادة:

مفهوم القيادة:

القيادة الإدارية على أنها ذلك النشاط الذي يقوم من خلاله القائد الإداري باتخاذ القرارات الإدارية المختلفة والعمل على إصدار التعليمات والأوامر والقيام بدور الإشراف الإداري على غيره من الموارد البشرية بالاعتماد في ذلك على السلطة الرسمية، حيث أن القيادة الإدارية هي تلك القيادة التي تجمع بين استخدام السلطة الرسمية والتأثير على سلوك الآخرين وتحقيق التعاون الفعال لتحقيق الأهداف، (جاد، 2022، ص، 410).

القيادة هي "القدرة على التوجيه والاتصال والتنسيق واتخاذ القرارات والرقابة من أجل تحقيق أهداف معينة، من خلال استخدام القائد لمسؤوليته وسلطته على الآخرين في المنظمة"، ويتضح من هذا التعريف أنه يركز على كافة العمليات المرتبطة بعملية القيادة والمطلوبة لتحقيق القيادة الفعالة والناجحة في المنظمة، والتي يترتب عليها التمكن من تحقيق أهداف المنظمة من خلال قيادة كل ما في المنظمة نحو تحقيق أهداف المنظمة (صلاح، 2023، ص، 210).

تأثيرات القيادة المختلفة:

تؤثر القيادة على المنظمة ككل من خلال التأثيرات المتعددة التالية، (Karauri and Kyongo, 2024):

- ◆ التأثيرات الجوهرية للقيادة على تحسين مستويات الإنتاجية للعاملين.
- ◆ التأثيرات الفعالة للقيادة والمهارات القيادية على تحقيق مستوى أفضل من المرونة للمنظمة في استجابة أفضل للتطورات.
- ◆ التأثير الإيجابي للقيادة على القضاء على التوترات داخل المنظمة والوصول إلى بيئة عمل مستقرة تحقق بيئة أفضل للعمل.
- ◆ التأثيرات الإيجابية المستمرة للقيادة على مؤشرات الأداء المختلفة في تنفيذ المشروع.
- ◆ التأثيرات الجوهرية للمهارات القيادية على تحسين وتطوير أداء المنظمة ككل.

2-2-2 الإطار النظري لإدارة المشروعات

مفهوم إدارة المشاريع:

توجد الكثير من التعريفات المقدمة لإدارة المشروعات ولكنها تشير بصفة عامة إلى الآتي، (لزهر، 2019، ص، 10):

- وظيفة إدارية تتضمن تحديد وتوضيح الأهداف ووضع الخطط وآليات التنفيذ والتنظيم والتنسيق والرقابة من أجل الوصول للمشروع لأفضل مستويات الكفاءة الممكنة.
- مجموعة من الطرق والأساليب المختلفة التي يتم من خلالها الإدارة للمشروعات بما يزيد من فرص النجاح والتنافسية بها.

سمات المشاريع الفعالة:

توجد الكثير من سمات المشروع الفعالة التي كان أهمها الآتي (Hussein, 2018):

- ◆ مستوى أعلى من التطور التنظيمي الذي يوضح الكفاءة والفعالية في التوزيع المناسب للأدوار والمسؤوليات الخاصة بالعاملين.
- ◆ المساهمة الفعالة للمشاريع في تحقيق عمليات تغير جوهرية يمكن من خلالها الوصول إلى نتائج أكثر إيجابية للمشروع.
- ◆ التأثير الفعال على الاستراتيجيات ونتائج الأعمال المتحققة في المشروع من خلال تبني رؤى واضحة ومحددة.
- ◆ التغلب على حالة عدم التأكد والقدرة على التخطيط المناسب الذي يمكن من خلاله تحقيق نتائج أكثر إيجابية.
- ◆ امتلاك الموارد المتنوعة التي يتم من خلالها تنفيذ المشروعات الحالية والقدرة على التوسعات الاستثمارية المختلفة بكفاءة.

3-2-2 الإطار النظري للعلاقة بين القيادة وإدارة المشروعات الفعالة:

تتطلب المشروعات الفعالة أن يتوافر بها موارد بشرية على أعلى مستوى من الإنتاجية والكفاءة والفعالية والابتكارية، وتعد القيادة مطلب أساسي في الوصول إلى ذلك، حيث أنها تدخل بشكل مباشر وفعال في التأثير على المدراء والعاملين والمنظمة ككل في إدارة المشروعات الفعالة بها، ويمكن توضيح أهمية القيادة في التأثير على إدارة المشروعات الفعالة كما يلي، (الكلبي، 2021، ص ص، 310-312):

- تعمل القيادة في تأثيرها المباشر على إدارة المشاريع من خلال التأثير على الموارد البشرية فيها وفي مقدمتهم القادة والمدراء، حيث أن توافر خصائص القائد الناجح والتميز يزيد من فرص إدارة المشروعات الفعالة بكفاءة نتيجة لما يمتلكه من قدرات ومهارات تساهم في الارتقاء بتلك المشروعات باستمرار.
- تحقق القيادة تأثير مباشر أيضاً على إدارة المشروعات من خلال التأثير على العاملين نتيجة أنها تؤثر في مستويات الأداء والرضا الوظيفي وغيرها من الجوانب التي تؤثر في المشروعات وتنفيذها.
- ترتبط القيادة بإدارة المشروعات في كونها تؤثر في مستويات الإنتاجية الخاصة بهذه المشروعات، حيث أنه كلما كانت القيادة ديمقراطية فعالة كلما كانت هناك عناصر إدارة فعالة من تخطيط متميز وتنظيم فعال وتنسيق على أعلى مستوى ورقابة محكمة ونتائج فعالة.
- تعمل القيادة على تسهيل وتحسين مستويات الأداء لكل الأطراف سواء القادة أو العاملين وهو ما يؤثر بدوره في مستويات إنجاز المشروعات الفعالة على اعتبار أنها تعتمد على مستويات الأداء لهذه الأطراف.
- لا يمكن أن يحدث الابتكار والابداع وبالتالي التميز في المشروعات الفعالة بدون أن تكون هناك مهارات قيادية على أعلى مستوى تقود العاملين نحو هذا الابتكار والإبداع.
- مستويات النجاح والتنافسية في إدارة المشروعات ترتبط مباشرة وبصورة إيجابية بتحسين مستويات المهارات القيادية المتحققة في المشروعات.

الفصل الثالث: منهجية البحث

مقدمة:

يركز الفصل بصورة أساسية على تحديد المنهجية التي يتم الاعتماد عليها في البحث من أجل الوصول إلى اختبار الفروض الخاصة به وبالتالي تحديد النتائج المختلفة التي يتم من خلالها الوصول إلى مستويات أفضل من التحليل لهذه العلاقة.

1-3 المنهجية المتبعة في البحث:

يتم الاعتماد على المنهج التحليل الوصفي على اعتبار أنه ملائم بصورة أفضل لطبيعة الدراسة وتحليل العلاقة بين القيادة وإدارة المشاريع الفعالة وبالتالي تحليل أفضل لكيفية تأثير القيادة على فعالية إدارة المشاريع ودورها الفعال في التغلب على المشاكل المرتبطة بها.

2-3 مجتمع وعينة البحث:

يتحدد مجتمع وعينة الدراسة كما يلي:

مجتمع البحث:

هو العدد الكلي للأفراد الذين يتم التركيز عليهم في موضوع البحث، حيث يتم التطبيق على المشاريع الفعالة التي يتم القيام بها في مجموعة من المنظمات السعودية، ويتوافر به كافة المفردات التي تلبي أغراض البحث في جمع البيانات المطلوبة.

عينة البحث:

هي عدد المفردات التي تم اختيارها من مجتمع البحث والتي ستكون تمثيل لمجتمع البحث بشكل عام، حيث تم اختيار عينة مكونة من 25 مفردة بطريقة عشوائية من العاملين في المشاريع بالمنظمات السعودية من أجل تقديم أداة الاستبيان لجمع البيانات المطلوبة.

3-3 طرق البحث

تنقسم طرق البحث إلى الآتي:

المصادر الثانوية للبيانات

- ✓ مصادر البيانات في المكتبات الورقية.
- ✓ مصادر البيانات في المكتبات الرقمية.
- ✓ الأبحاث والدراسات العلمية.
- ✓ التقارير والدوريات المختلفة.

المصادر الأولية للبيانات

يقتصر البحث أداة الاستبيان لجمع البيانات من المستجوبين.

4-3 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم الاعتماد على الأساليب التالية في استخلاص النتائج:

- حساب ألفا كرونباخ من أجل التأكد من الثبات في الاستبيان.
- حساب معامل الارتباط لمحاو الاستبيان للتأكد من وجود علاقة بين هذه المحاور.
- الوسط الحسابي لكل عبارات البحث.
- الانحراف المعياري لكل عبارات البحث.
- قياس العلاقة من خلال نموذج الانحدار الخطي البسيط.

5-3 أداة البحث

يتم الاعتماد بصورة أساسية على أداة الاستبيان باعتبارها واحدة من الأدوات الأساسية التي يتم الاعتماد عليها لجمع البيانات وتحليلها للوصول إلى المعلومات المستخدمة في التحليل، وهي مكونة من أربعة أبعاد كما يلي:

أبعاد المتغير المستقل (المهارات والسمات القيادية).

- ◆ البعد الأول: مهارة المبادرات القيادية (8 عبارات).
- ◆ البعد الثاني: مهارة التواصل الفعال (10 عبارات).
- ◆ البعد الثالث: مهارات إدارية قيادية (7 عبارات).

المتغير التابع (أداء المشاريع الفعالة) (11 عبارة).

6-3 مستوى الثبات للاستبيان

حساب مستوى الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ كما يلي:

جدول (3-1) نتائج ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان

البعد	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
المبادرات_القيادية	118.8800	53.527	.819	.659
التواصل_الفعال	109.6000	61.500	.542	.806
القيادية_الإدارية	122.1200	72.860	.597	.782
المشاريع_الفعالة	105.4000	60.250	.595	.777

يوضح العمود الأخير قيم ألفا كرونباخ المستخرجة من برنامج SPSS وكانت كما يلي:

◆ بعد المبادرات القيادية 0.659

◆ بعد التواصل الفعال 0.806

◆ بعد المهارات الإدارية 0.782

◆ بعد المشاريع الفعالة 0.777

◆ متوسط ألفا كرونباخ للاستبيان 0.76

تشير نتائج ألفا كرونباخ إلى وجود مستويات مرتفعة من ثبات الاستبيان في كل أبعاده وأن القيمة الإجمالية تمثل 0.76 وهي قيمة مقبولة في الثبات على اعتبار أنها تجاوزت 70% التي تمثل الحد المطلوب المقبول في الدراسات المختلفة.

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

مقدمة

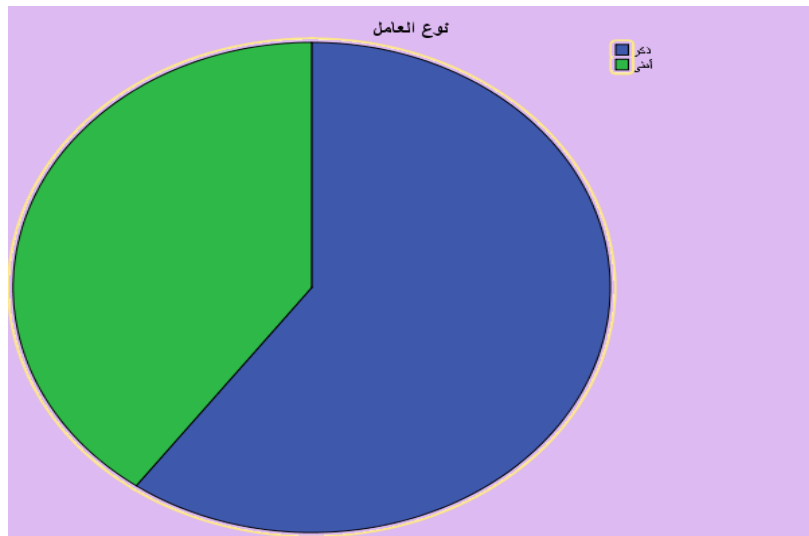
يقدم هذا الفصل كيفية الوصول للنتائج والتوصيات من خلال تحليل البيانات الخاصة بالاستبيان سواء الجزء الاول وهو الخصائص الديموجرافية أو الجزء الثاني.

1-4 تحليل البيانات

يتم تقسيم تحليل نتائج الاستبيان إلى الآتي:

أولاً: الخصائص الديموجرافية للعينة

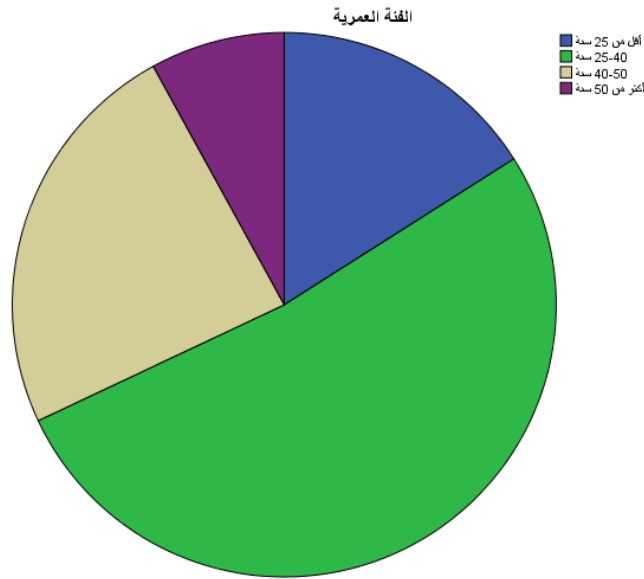
1-النوع:



شكل (1-4) نتائج النوع في عينة الدراسة

- ◆ التكرار 15 ذكر و 10 إناث .
- ◆ النسبة المئوية 80% ذكور؛ في حين كانت الإناث 40%.

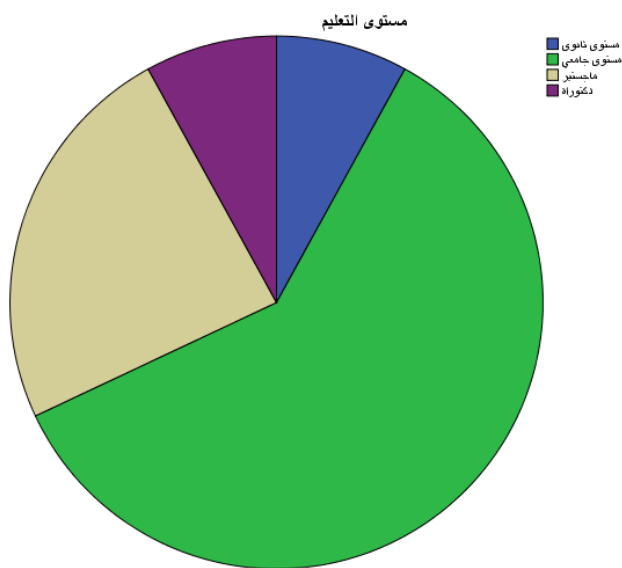
2-العمر:



شكل (2-4) نتائج سنوات العمر في عينة الدراسة

- ♦ كانت التكرارات للأعمار عدد 4 لأقل من 25 سنة وعدد 13 للفئة العمرية 25-40 وعدد 6 للفئة العمرية 40-50 وعدد 2 للفئة العمرية أكثر من 50 .
- ♦ كانت النسب للأعمار نسبة 16% لأقل من 25 سنة ونسبة 52% للفئة العمرية 25-40 ونسبة 24% للفئة العمرية 40-50 ونسبة 8% للفئة العمرية أكثر من 50 .

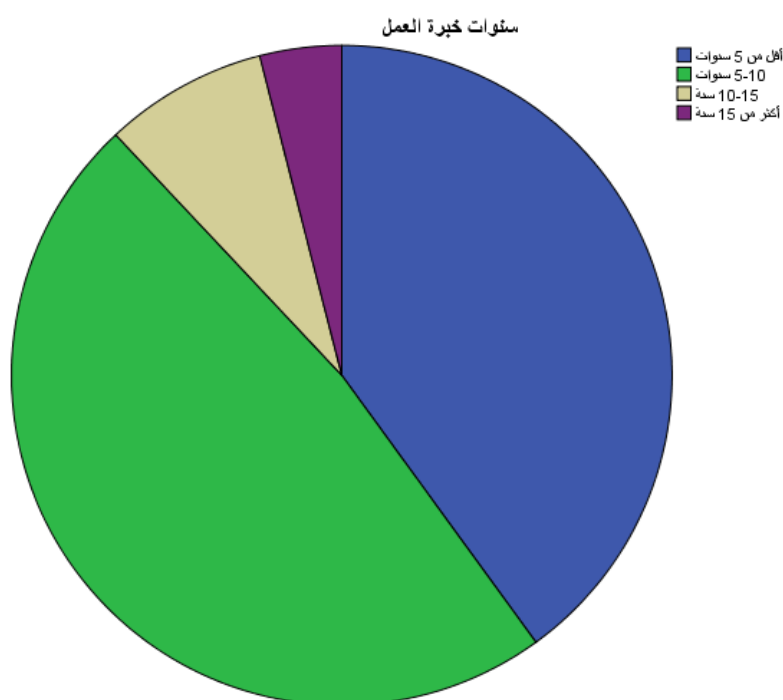
3-مستوى التعليم:



شكل (3-4) مستويات التعليم في العينة

- كانت التكرارات هي عدد 2 للمستوى الثانوي وعدد 15 للمستوى الجامعي وعدد 6 لمستوى الماجستير وعدد 2 لمستوى الدكتوراة.
- كانت النسب المئوية للتعليم هي 8% للثانوي و60% للجامعي و24% للماجستير و8% للدكتوراة.

4-سنوات خبرة العمل:



شكل (4-4) مستويات الخبرة في العينة

- ♦ كانت التكرارات هي عدد 10 لأقل من 5 سنوات و 12 للمستوى 5-10 سنوات و 2 للمستوى 10-15 سنة و 1 للمستوى أكثر من 15 سنة.
- ♦ كانت النسب المئوية للخبرة هي 40% لأقل من 5 سنوات و 48% للمستوى 5-10 سنوات و 8% للمستوى 10-15 سنة و 4% للمستوى أكثر من 15 سنة.

ثانياً: التحليل لنتائج فروض البحث

1- نتائج بعد مهارة المبادرات القيادية

جدول (1-4) إحصائيات وصفية لبعء المبادرات القيادية

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط	أقصى قيمة	أدنى قيمة	
4	1.054	4.12	5	1	يتخذ مبادرة تصور المشكلات المحتملة
8	.971	3.88	5	2	يبادر القائد ببيان أفكار التطوير المستمر
7	.866	4.00	5	2	يتبنى القائد مبادرات تحفيز العاملين على الأداء
1	.700	4.36	5	3	يحقق القائد مبادرات تحسين مستويات الابتكار في المشاريع
5	.881	4.12	5	2	يبادر القائد في تقديم مقترحات تحسين مؤشرات الأداء
6	.833	4.12	5	2	يبادر القائد في حل المشكلات المختلفة في المشاريع
3	.913	4.20	5	2	تعد المبادرات التي يتخذها القائد فعالة في التأثير على المشاريع
2	.802	4.32	5	2	تشمل مبادرات القائد تبني نظم رقمية حديثة في المشاريع

توضح البيانات أقصى وأدنى قيمة والوسط الحسابي والانحراف المعياري وتم ترتيب العبارات بناء على قيمة الوسط الحسابي، حيث كانت عبارة " يحقق القائد مبادرات تحسين مستويات الابتكار في المشاريع " تحتل المرتبة الأولى في الترتيب بوسط حسابي 4.36 وفي النهاية تأتي عبارة " يبادر القائد ببيان أفكار

التطوير المستمر" في المرتبة الأخيرة بوسط حسابي 3.88 وبالتالي مستويات مرتفعة من الوسط الحسابي في عبارات الاستبيان لهذا البعد ونتائج مقبولة من الناحية التطبيقية.

2-نتائج بعد مهارة التواصل الفعال للقيادة

جدول (4-2) إحصائيات بعد التواصل الفعال للقيادة

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أقصى قيمة	أدنى قيمة	العبارات
7	.707	4.20	5	2	يوفر القائد وسائل التواصل الفعالة في المشاريع
4	.792	4.28	5	2	يعمل القائد على تدريب الجميع على وسائل التواصل الفعال
8	.812	4.08	5	2	يستخدم القائد وسائل تواصل سهلة ومفهومة للجميع
6	.663	4.24	5	3	يحقق القائد تدفق فعال للبيانات بالوسائل المستخدمة في التواصل
1	.645	4.40	5	3	يوفر القائد أساليب ابتكارية لتسهيل التواصل الفعال في المشاريع
5	.936	4.28	5	2	يعمل القائد على متابعة التطورات باستمرار في التواصل
8	.816	4.20	5	2	تأثيرات التواصل للقائد ذات تأثير إيجابي على العاملين
9	.978	4.04	5	2	تساهم المهارات القيادية في التواصل في تحسين تنافسية المشاريع
3	.802	4.32	5	2	يشجع القائد الجميع في المنظمة لاتباع الاتصال الجماعي الفعال
2	.810	4.36	5	2	يضع القائد أمام الجميع وسائل متنوعة للتواصل الفعال

توضح البيانات أقصى وأدنى قيمة والوسط الحسابي والانحراف المعياري وتم ترتيب العبارات بناء على قيمة الوسط الحسابي، حيث كانت عبارة " يوفر القائد أساليب ابتكارية لتسهيل التواصل الفعال في المشاريع " تحتل المرتبة الأولى في الترتيب بوسط حسابي 4.40 وفي النهاية تأتي عبارة " تساهم المهارات القيادية في التواصل في تحسين تنافسية المشاريع " في المرتبة الأخيرة بوسط حسابي 4.04 وبالتالي مستويات مرتفعة من الوسط الحسابي في عبارات الاستبيان لهذا البعد ونتائج مقبولة من الناحية التطبيقية.

3- نتائج بعد المهارات الإدارية للقيادة

جدول (4-3) إحصائيات بعد المهارات الإدارية للقيادة

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط	أقصى قيمة	أدنى قيمة	العبارة
1	.586	4.48	5	3	يحقق القادة في إدارة المشاريع عناصر التخطيط الناجح والفعال
5	.816	4.20	5	2	يوفر القائد للعاملين أفضل توزيع ممكن للأدوار في إدارة المشاريع
7	.935	4.04	5	2	تعد المهارات الإدارية من المهارات الملموسة في القائد
6	.898	4.16	5	2	يستخدم القائد المهارات الإدارية في الرقابة الفعالة للمشاريع
4	.831	4.24	5	2	يحقق القائد من وراء المهارات الإدارية نتائج فعالة في إدارة المشاريع
2	.645	4.40	5	3	تعمل المهارات الإدارية على تحسين مستويات الإنتاجية للعاملين في المشاريع
3	.638	4.36	5	3	يضمن القائد غرس المهارات الإدارية في العاملين بمرور الزمن.

توضح البيانات أقصى وأدنى قيمة والوسط الحسابي والانحراف المعياري وتم ترتيب العبارات بناء على قيمة الوسط الحسابي، حيث كانت عبارة " يحقق القادة في إدارة المشاريع عناصر التخطيط الناجح والفعال " تحتل المرتبة الأولى في الترتيب بوسط حسابي 4.48 وفي النهاية تأتي عبارة " تعد المهارات الإدارية

من المهارات الملموسة في القائد " في المرتبة الأخيرة بوسط حسابي 4.04 وبالتالي مستويات مرتفعة من الوسط الحسابي في عبارات الاستبيان لهذا البعد ونتائج مقبولة من الناحية التطبيقية.

4-نتائج بعد المشاريع الفعالة

جدول (4-4) نتائج الإحصائيات الوصفية لبعد المشاريع الفعالة

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط	أقصى قيمة	أدنى قيمة	العبرة
10	.978	4.04	5	2	تحقق المشاريع مستويات أفضل من الفعالية عبر الزمن.
4	.792	4.28	5	2	تتحسن مستويات الإنتاجية للعاملين في المشاريع بطريقة ملموسة.
8	.779	4.24	5	2	توجد نتائج ملموسة في مستويات القدرات التسويقية للمشاريع
2	.645	4.40	5	3	تتحسن الحصة السوقية للمشاريع نتيجة التأثير لمهارات القائد.
3	.638	4.36	5	3	يساهم القائد في تخفيض مستويات التكلفة في إدارة المشاريع
9	.759	4.08	5	2	يحقق القائد مستويات جودة أعلى بالمهارات والسمات القيادية المكتسبة
11	.816	4.00	5	2	يوفر القائد بيئة مستقرة تحقق نتائج ملموسة في تحقيق الكفاءة في المشاريع
6	.879	4.24	5	2	يساعد القائد في تحسين مستويات النمو في ربحية المشاريع باستمرار.
7	.723	4.24	5	2	السمات والمهارات القيادية تعد مطلب أساسي في فعالية المشاريع
1	.768	4.44	5	2	يتم استخدام المهارات القيادية بالفعل في تحقيق وضع تنافسي أفضل للمشاريع

5	.792	4.28	5	2	تعمل مهارات القائد على زيادة فرص البقاء والاستمرارية للمشاريع
---	------	------	---	---	---

توضح البيانات أقصى وأدنى قيمة والوسط الحسابي والانحراف المعياري وتم ترتيب العبارات بناء على قيمة الوسط الحسابي، حيث كانت عبارة " يتم استخدام المهارات القيادية بالفعل في تحقيق وضع تنافسي أفضل للمشاريع " تحتل المرتبة الأولى في الترتيب بوسط حسابي 4.44 وفي النهاية تأتي عبارة " يوفر القائد بيئة مستقرة تحقق نتائج ملوسة في تحقيق الكفاءة في المشاريع " في المرتبة الأخيرة بوسط حسابي 4.0 وبالتالي مستويات مرتفعة من الوسط الحسابي في عبارات الاستبيان لهذا البعد ونتائج مقبولة من الناحية التطبيقية.

نتائج الانحدار البسيط

1- نتائج انحدار بعد المبادرات القيادية على المشاريع الفعالة

جدول (4-5) نتائج الانحدار البسيط لأثر المبادرات القيادية على المشاريع الفعالة

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.342	5.872		4.486	.000
	ال_مبادرات قيادية	.612	.176	.586	3.466	.002

a. Dependent Variable: الفعالة_المشاريع

توضح النتائج السابقة أن المتغير المستقل المتمثل في المبادرات القيادية يؤثر تأثير إيجابي لأن الإشارة الخاصة بالمعامل موجبة وأيضاً يؤثر تأثير معنوي عند مستوى معنوية 1% وقيمة اختبار t المحسوبة أكبر من الجدولية، ومن ثم فإن هناك إثبات لصحة للفرضية الخاصة بوجود تأثير إيجابي معنوي للمبادرات القيادية على أداء المشاريع الفعالة.

2- نتائج انحدار بعد التواصل الفعال على المشاريع الفعالة

جدول (4-6) نتائج الانحدار البسيط لأثر التواصل الفعال للقيادة على المشاريع

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.995	8.246		4.122	.000
	التواصل لفعال	.297	.194	.305	1.534	.139
a. Dependent Variable: الفعالة_المشاريع						

توضح النتائج المستخرجة من البرنامج الاحصائي أن متغير التواصل الفعال تأثيره إيجابي على أداء المشاريع الفعالة؛ ولكن يلاحظ أن هذا المتغير غير معنوي لأن مستوى المعنوية أكبر من 5%، حيث أنه 13.9% وهو ما يؤكد اختبار t من حيث أن القيمة المحسوبة أقل من الجدولية؛ ولذلك تشير النتائج إلى عدم إثبات صحة الفرضية التي تشير إلى أنه يوجد تأثير موجب معنوي لمتغير التواصل الفعال على أداء المشاريع الفعالة.

3- نتائج انحدار بعد المهارات الإدارية القيادية على المشاريع الفعالة

جدول (4-7) نتائج الانحدار البسيط لأثر المهارات القيادية الإدارية على المشاريع الفعالة

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.572	6.547		2.837	.009
	الإدارة القيادية	.938	.218	.667	4.295	.000
a. Dependent Variable: الفعالة_المشاريع						

توضح النتائج أن المتغير المستقل المتمثل في المهارات الإدارية القيادية يؤثر تأثير إيجابي على المشاريع الفعالة لأن الإشارة الخاصة بالمعامل موجبة وأيضاً يؤثر تأثير معنوي عند مستوى معنوية 1% وقيمة اختبار t المحسوبة أكبر من الجدولية، ومن ثم فإن هناك إثبات لصحة للفرضية الخاصة بوجود تأثير إيجابي معنوي للمهارات القيادية على أداء المشاريع الفعالة.

2-4 النتائج

تمكن البحث من التأكد من صحة الفروض الخاصة بها وتقديم مجموعة من النتائج التي تخص الموضوع، وكانت كما يلي:

- إثبات صحة التأثير الإيجابي لمتغير المهارات والممارسات القيادية من خلال بعد المبادرات القيادية على أداء المشاريع الفعالة وهو ما يفسر دور هذه المبادرات في تحسين مستويات الأداء بالمنظمات السعودية.
- إثبات صحة وجود تأثير إيجابي معنوي للمهارات والسمات القيادية من خلال بعد المهارات الإدارية القيادية على أداء المشاريع الفعالة، وهو ما يفسر أهمية ضرورة أن يتحلى القادة في هذه المشاريع بهذه النوعية من المهارات لأنها تساعد في التخطيط والتنظيم الفعال للأعمال.
- عدم إثبات صحة فرضية التأثير المعنوي للتواصل الفعال في المهارات والسمات القيادية على أداء المشاريع الفعالة ولكن إثبات أنه تأثير موجب، وبالتالي فإن مهارة التواصل تحتاج في هذه المشاريع إلى المزيد من الاهتمام الكافي والاستثمار الإضافي.
- تعتبر المهارات والسمات القيادية بشكل عام ذات تأثير إيجابي ومعنوي على أداء المشاريع الفعالة من خلال تحسين مستوى الأداء في المنظمات السعودية ككل.
- يتوافر في المشاريع بالمنظمات السعودية مستوى مرتفع ومقبول من القادة الذين تتوافر لديهم المهارات والسمات القيادية التي تؤدي في نهاية إلى تحسين مستويات الكفاءة والفعالية في هذه المشاريع.

3-4 التوصيات

يقدم البحث التوصيات التي يمكن من خلالها تحسين مؤشرات الأداء في المنظمات السعودية في أداء المشاريع الفعالة كما يلي:

- ضرورة الاستثمار الكافي والفعال في وسائل التواصل الفعال التي تمكن القائد من زيادة كفاءة الاتصال وبالتالي تأثيرات معنوية أكثر على أداء المشروعات في المنظمات السعودية حتى تتمكن من تحقيق الفعالية.
- العمل على تحسين نقاط القوة من خلال تعزيز نقاط التواصل الحالية بين القائد والعاملين، والقدرة على استهداف شراء أدوات الاتصال الحديثة الرقمية التي تساهم في المزيد من التغلب على نقاط الضعف في وسائل الاتصال الحالية.
- استثمار أكثر في تحسين ظروف العمل في كل الوظائف بالمنظمات السعودية، والتي تضمن مستويات أفضل من الاستجابة السريعة من جانب العامل للقائد.
- تنمية المهارات والسمات القيادية التي يتحلى بها القائد في هذه المنظمات حتى يستطيع تحسين مستويات الفعالية في المشاريع المختلفة.
- التعرف على التطورات التي تحدث في متطلبات القادة والعاملين والعمل على تلبيتها فوراً حتى تظل القيادة ذات تأثير فعال ومستمر على المشاريع المختلفة بالمنظمات.

4-4 القيود البحثية

- تتمثل أهم القيود البحثية التي واجهت البحث في الآتي:
- الصعوبات التي تمثلت في التعامل مع المصادر الكثيرة جداً فيما يتعلق بالقيادة والعمل على الاستفادة منها فيما يتعلق بإدارة المشاريع.
- صغر حجم العينة التي تم اختيارها نتيجة للعديد من الاعتبارات التي تحد من القدرة على توسيع حجم العينة.
- القيود المتعلقة بنطاق البحث من حيث القيود المكانية وانتشار المنظمات في أماكن مختلفة.
- القيود المتعلقة بالعوامل الزمنية وتأثيرها في مصادر البيانات التي يتم الاستعانة بها.

5-4 مقترحات الأبحاث المستقبلية

- إمكانية البحث في أبعاد المشاريع الفعالة مثل التكلفة والجودة والتسليم والمرونة.
- إمكانية البحث من خلال اتباع نظام المقارنة بين مستويات أداء المشاريع المختلفة.
- التوجه نحو توسيع نطاق العينة والاستفادة من طرق اختيار العينة الأخرى.
- الاعتماد على اختيار متغيرات أكثر تعكس الجوانب المختلفة للمهارات والسمات القيادية.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- جاد، محاسن السيد نصر محمود. (2022). أثر القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية بوزارة التعاون الدولي. مجلة بحوث الشرق الأوسط. العدد 71.
- الحضرمي، نوف خلف محمد. (2019). النمط القادي السائد لدى قائدات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمات. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد، 183.
- سحيمي، فايزة والزين، عبد المجيد. (2020). دور القائد الاستراتيجي في تسيير المشروعات الصغيرة والمتوسطة بولاية سيدي بلعباس بالجزائر. المجلة العربية للإدارة. المجلد 40. العدد 2.
- شهير، عدلان. (2021). أثر الأنماط القيادية على أداء الموظفين الإداريين: دراسة ميدانية ببلدية وجانة. رسالة ماجستير، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع.
- عادل بن عايد الشمري وسلطان بن عبد الله الشمري. (2022). الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت وأثره على الأداء الوظيفي للمعلمين. مجلة الدراسات والبحوث التربوية. المجلد 2. العدد 6.
- عبد اللاوي، عطية وطبيب، عبد السلام. (2017). اثر سلوكيات القيادة التحويلية على ادارة المشاريع دراسة حالة مؤسسة الصناعات الحديدية بمدينة تبسة. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية. العدد الثامن.
- عصام لعياضي وبن سايح سمير. (2020). علاقة الأنماط القيادية بدافعية الإنجاز لدى مسيري الشركات الرياضية التجارية. مجلة الاستراتيجية والتنمية. المجلد، 11، العدد، 3، ص: 86-102.
- عيسى، أحمد السيد. (2023). الدور الوسيط للقيادة المستدامة في العلاقة ما بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء التنظيمي الأخضر دراسة تطبيقية. مجلة البحوث التجارية. مجلة كلية التجارة جامعة الزقازيق. المجلد الخامس والأربعين. العدد الثالث.

المراجع الأجنبية:

Karauri, L. G., & Kyongo, J. (2024). Impact of Effective Leadership on Organizational Performance: An Empirical Investigation. *Open Journal of Leadership*, 13.

Purnaman, S., Yusuf, F. and Nuryanto, W. (2022). The Effect of Leadership Skills and Training on Employee Performance By Mediation of Innovation Capacity In Glass Manufacturing Companies. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship* p-ISSN: 2798-0138 | e-ISSN: 2798-012X Vol. 2, No. 3.

Elmezain, M., Baduruzzaman, W.H.W. and Khoiry, M.A. (2021), "The impact of project manager's skills and age on project success", *Brazilian Journal of Operations & Production Management*, Vol. 18, No. 04

Renzi, T. M. (2020). The Effect of Leadership Styles on Project Implementation. *Open Journal of Leadership*, 9.

Hussein, B. (2018). The influence of project characteristics on project success factors. Insights from 21 real life project cases from Norway. *International conference of information technology & project management. Procedia*.

Kariuki, J. (2018). The Effect of Project Manager's Leadership Style on Performance of Water Projects in Kenya. *European Scientific Journal* June 2018 edition Vol.14, No.17.

الملاحق:

التعريف بالاستبيان:

هو استبيان لجمع المعلومات من العينة بالإجابة على الاسئلة الخاصة بالاستبيان.

مكونات الاستبيان:

الجزء الأول: مواصفات العينة، الجزء الثاني: أبعاد الاستبيان

الغرض من الاستبيان: تحليل العلاقة بين مهارات وسمات القائد وبين أداء المشاريع الفعالة:

أولاً: مواصفات العينة

1-النوع:

☐	ذكر
☐	أنثى

2-العمر

☐	أقل من 25 سنة
☐	25-40 سنة
☐	40-50 سنة
☐	أكثر من 50 سنة.

3-التعليم

☐	الثانوي
☐	الجامعي
☐	الماجستير
☐	الدكتوراة

4-الخبرة

☐	أقل من 5 سنوات
☐	5-10 سنوات
☐	10-15 سنة
☐	أكثر من 15 سنة

ثانياً: أسئلة أبعاد الاستبيان

ترتيب مقياس ليكرت					البعد
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
بعد المبادرات القيادية					
					يتخذ مبادرة تصور المشكلات المحتملة
					يبادر القائد ببيان أفكار التطوير المستمر
					يتبنى القائد مبادرات تحفيز العاملين على الأداء
					يحقق القائد مبادرات تحسين مستويات الابتكار في المشاريع
					يبادر القائد في تقديم مقترحات تحسين لمؤشرات الأداء
					يبادر القائد في حل المشكلات المختلفة في المشاريع
					تعد المبادرات التي يتخذها القائد فعالة في التأثير على المشاريع
					تشمل مبادرات القائد تبني نظم رقمية حديثة في المشاريع
بعد مهارات التواصل للقيادة					
					يوفر القائد وسائل التواصل الفعالة في المشاريع
					يعمل القائد على تدريب الجميع على وسائل التواصل الفعال
					يستخدم القائد وسائل تواصل سهلة ومفهومة للجميع
					يحقق القائد تدفق فعال للبيانات بالوسائل المستخدمة في التواصل
					يوفر القائد أساليب ابتكارية لتسهيل التواصل الفعال في المشاريع
					يعمل القائد على متابعة التطورات باستمرار في التواصل
					تأثيرات التواصل للقائد ذات تأثير إيجابي على العاملين
					تساهم المهارات القيادية في التواصل في تحسين تنافسية المشاريع
					يشجع القائد الجميع في المنظمة لاتباع الاتصال الجماعي الفعال
					يضع القائد أمام الجميع وسائل متنوعة للتواصل الفعال
					يحقق القادة في إدارة المشاريع عناصر التخطيط الناجح والفعال

					يوفر القائد للعاملين أفضل توزيع ممكن للأدوار في إدارة المشاريع
بعد المهارات الإدارية القيادية					
					تعد المهارات الإدارية من المهارات الملموسة في القائد
					يستخدم القائد المهارات الإدارية في الرقابة الفعالة للمشاريع
					يحقق القائد من وراء المهارات الإدارية نتائج فعالة في إدارة المشاريع
					تعمل المهارات الإدارية على تحسين مستويات الإنتاجية للعاملين في المشاريع
					يضمن القائد غرس المهارات الإدارية في العاملين بمرور الزمن.
بعد المشاريع الفعالة					
					تحقق المشاريع مستويات أفضل من الفعالية عبر الزمن.
					تتحسن مستويات الإنتاجية للعاملين في المشاريع بطريقة ملموسة.
					توجد نتائج ملموسة في مستويات القدرات التسويقية للمشاريع
					تتحسن الحصة السوقية للمشاريع نتيجة التأثير لمهارات القائد.
					يساهم القائد في تخفيض مستويات التكلفة في إدارة المشاريع
					يحقق القائد مستويات جودة أعلى بالمهارات والسمات القيادية المكتسبة
					يوفر القائد بيئة مستقرة تحقق نتائج ملموسة في تحقيق الكفاءة في المشاريع
					يساعد القائد في تحسين مستويات النمو في ربحية المشاريع باستمرار.
					السمات والمهارات القيادية تعد متطلب أساسي في فعالية المشاريع
					يتم استخدام المهارات القيادية بالفعل في تحقيق وضع تنافسي أفضل للمشاريع
					تعمل مهارات القائد على زيادة فرص البقاء والاستمرارية للمشاريع

المخلص:

تتجه المنظمات نحو تحسين مستويات أداء المشاريع المختلفة من خلال التركيز على أساليب متنوعة والتي منها الاهتمام باستخدام المهارات والسمات القيادية وتأثيراتها الإيجابية على أداء المشاريع فيها؛ ولذلك استهدف البحث تحليل الآثار المختلفة للسمات والمهارات القيادية على مستويات أداء المشاريع بالتطبيق على المنظمات السعودية، حيث ركز البحث على عينة مكونة من 25 عامل تم اختيارهم بطريقة عشوائية ومن خلال الاعتماد على المنهج التحليلي وتصميم أداة الاستبيان المكونة من ثلاثة أبعاد للمتغير المستقل وهو المهارات القيادية (المبادرات القيادية والتواصل الفعال والمهارات الإدارية) وبعد المتغير التابع (أداء المشاريع الفعالة) أكدت نتائج البحث على أن المبادرات القيادية والمهارات الإدارية للقائد تؤثر تأثير موجب ومعنوي على المشاريع وتساهم في تحقيق الفعالية في هذه المشاريع؛ ولكن تأثير التواصل الفعال غير معنوي موجب على المشاريع، وبالتالي فإن هذه النتائج تؤكد على أنه يمكن تحسين مستويات الأداء والفعالية في المشاريع الموجودة في المنظمات السعودية عن طريق تحسين وتنمية المهارات القيادية للقائد وتحسين وسائل التواصل الفعال ما بين القائد والعاملين بما يؤدي في نهاية الأمر إلى تأثيرات متنوعة للمهارات القيادية على المشاريع الفعالة.

Abstract:

Organizations tend to improve the performance levels of various projects by focusing on various methods, including interest in using leadership skills and traits that have positive effects on project performance; therefore, the research aimed to analyze the different effects of leadership traits and skills on project performance levels by applying them to Saudi organizations, as the research focused on a sample of 25 workers who were randomly selected and by relying on the analytical approach and designing a questionnaire tool consisting of three dimensions for the independent variable, which is leadership skills (leadership initiatives, effective communication and administrative skills) and the dependent variable dimension (effective project performance), the research results confirmed that the leadership initiatives and administrative skills of the leader have a positive and significant impact on projects and contribute to achieving effectiveness in these projects; however, the impact of effective communication is not significant but positive on projects, and therefore these results confirm that performance and effectiveness levels can be improved in projects in Saudi organizations by improving and developing the leadership skills of the leader, Improving effective communication methods between the leader and the workers, which ultimately leads to diverse effects of leadership skills on effective projects.

Midocean University

College of Management

Department of.....



Leadership and its role in effective project management: Analysis of leadership traits and skills

Prepared by: Shahad Alsharif

Supervised by: .

D.AlFaisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

2024