

أثر توظيف أنماط القيادة في إدارة المشاريع

دراسة تطبيقية على تصريف السيول في مدينة جدة

The impact of employing leadership styles in projects management : an applied study on storm drainage in Jeddah city

إعداد

Marwan Aljuhani	20223006508	مروان الجهني
Thaar Aljokar	213000477	ذعار الجوكر
Abdullah AlAnazi	213000476	عبدالله العنزي

إشراف الدكتور: وليد سليمان

الفصل الدراسي الأول 2023

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
الجزء الأول: التمهيد	
أ	قائمة المحتويات
ب	قائمة الجداول
الجزء الثاني: الاطار النظري للدراسة	
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها	
1	مقدمة
2	إشكالية الدراسة
3	أهداف الدراسة
3	أهمية الدراسة
3	فرضيات الدراسة
4	تساؤلات الدراسة
4	الدراسات السابقة
7	حدود الدراسة
7	متغيرات الدراسة
7	نموذج الدراسة
8	الفصل الثاني: أنماط القيادة
8	المبحث الأول: القيادة التحويلية
9	المبحث الثاني: القيادة الأخلاقية
21	المبحث الثالث: القيادة التبادلية
14	الفصل الثالث: إدارة المشاريع
الجزء الثالث: الدراسة العلمية وإجراءاتها المنهجية	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
15	عينة ومجتمع الدراسة
15	منهج الدراسة
15	الأدوات
15	الأساليب الاحصائية
16	ثبات الاستبيان
الفصل الخامس: نتائج الدراسة الميدانية	
18	دراسة البيانات الأولية
19	دراسة أبعاد الاستبيان
الفصل السادس: تحليل النتائج والتصور المقترح	
19	تحليل النتائج
40	التصور المقترح
41	مراجع الدراسة
44	الملاحق
49	الملخص باللغة العربية
50	الملخص باللغة الانجليزية

قائمة الجداول

Table 1	جدول اختبار ثبات أداة الدراسة.....	- 16 -
Table 2	التكرارات والنسب المئوية لمتغير الجنس.....	- 16 -
Table 3	التكرارات والنسب المئوية لمتغير المؤهل الدراسي.....	- 17 -
Table 4	التكرارات والنسب المئوية لمتغير الخبرة.....	- 18 -
Table 5	التكرارات والنسب المئوية لعبارة الادارة تحرص على مشاركة العاملين عند وضع الرؤية والخطة العامة الخاصة بمشاريع	
	تصريف السيول.....	- 19 -
Table 6	التكرارات والنسب المئوية لعبارة تحرص القيادة في المؤسسة على تشجيع العاملين على اقتراح أفكار فعالة وجديدة- 20 -	
Table 7	التكرارات والنسب المئوية لعبارة قائد المشروع يتمتع بثقة عالية في نفسه.....	- 21 -
Table 8	التكرارات والنسب المئوية لعبارة يشعر القائد العاملين بأهميتهم في العمل.....	- 22 -
Table 9	التكرارات والنسب المئوية لعبارة يغرس القائد الحماس والتفاؤل في العمل.....	- 23 -
Table 10	التكرارات والنسب المئوية لعبارة يحفز القائد العاملين لتحقيق أداء يفوق التوقعات.....	- 24 -
Table 11	التكرارات والنسب المئوية لعبارة يقترح القائد طرق جديدة ومبتكرة لحل المشكلات.....	- 25 -
Table 12	التكرارات والنسب المئوية لعبارة قيادة المؤسسة تسعى إلى تنمية أساليب التفكير العلمي لحل مشكلات العاملين - 26 -	
Table 13	التكرارات والنسب المئوية لعبارة تتواجد عدة قنوات اتصال فعالة بين قيادة المؤسسة العليا والعاملين بمشاريع	
	تصريف السيول.....	- 27 -
Table 14	التكرارات والنسب المئوية لعبارة تقوم قيادة المؤسسة بتقييم الوظائف بمشاريع تصريف السيول وجعلها أكثر تنشيطا	
	وتحديثا.....	- 28 -
Table 15	التكرارات والنسب المئوية لعبارة قيادة المؤسسة تقدم نموذجا يحتذى بهم في الممارسة والسلوك.....	- 29 -
Table 16	التكرارات والنسب المئوية لعبارة قيادة المؤسسة تعطي أولويات لترسيخ ثقافة مشتركة تؤكد على التعاون والاحترام بين	
	العاملين.....	- 30 -
Table 17	التكرارات والنسب المئوية لعبارة يتحمل القائد المسؤولية الكاملة عن قراراته.....	- 31 -
Table 18	التكرارات والنسب المئوية لعبارة يعمل القائد على توزيع الفرص بشكل عادل بين الموظفين، ويسعى جاهداً لتجنب أي	
	تمييز أو تحيز.....	- 32 -
Table 19	التكرارات والنسب المئوية لعبارة يسعى القائد إلى تحقيق التأثير الإيجابي على الموظفين والعاملين، ويعمل جاهداً على	
	تعزيز القيم الأخلاقية في البيئة العامة.....	- 33 -
Table 20	التكرارات والنسب المئوية لعبارة تقوم إدارة المشروع بتحديد الموارد البشرية بشكل دقيق.....	- 34 -
Table 21	التكرارات والنسب المئوية لعبارة تعمل إدارة المشروع على توزيع المهام على فرق العمل وربطها بالأنشطة المخصصة لها -	
		- 35
Table 22	التكرارات والنسب المئوية لعبارة تقوم إدارة المشروع بمتابعة سير العمل بشكل منتظم من أجل التحقق من مطابقتها	
	بخطة العمل المحددة.....	- 36 -

الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة:

يعتبر موضوع القيادة من أهم الموضوعات التي وجدت منذ وجود الإنسان، حيث مرت بمراحل تطور متسارعة، ومع وجود الفرد والأسرة والجماعة والمجتمع كان من الطبيعي وجود موجه يقود كل واحد على حده ومن ثم وجود موجه أكبر يقود تلك الوحدات تحت مسمى القائد. ومع التقدم العلمي الهائل والمعرفي المتشعب، أصبحت الحاجة ملحة لوجود قيادات تتميز بمهارات عالية الكفاءة لتستطيع تسيير أمور مجتمعاتها ومؤسساتها وفق استراتيجيات علمية معدة بعناية.

القيادة بمفهومها العام هي علم وفن ومقدرة توجيه الجهود والتأثير بالآخرين مرؤوسين كانوا أو آخرين واستغلال الموارد من أجل تحقيق الأهداف وفق خطط مرسومة وبوقت محدد وهي علاقة تبادلية بين القائد والمرؤوسين أو المشمولين من غير المرؤوسين، وأن القائد الأمني مطلوب منه ما ليس مطلوب من غيره من القادة بشكل كلي، حيث يتولى التوفيق بين مهمتين أساسيتين وهما: قيادة دائرته الأمنية، وأن يضع نفسه مكان كل قائد إداري أو تربوي أو ثقافي أو علمي أو فني ضمن ساحة عمله وحسب الاختصاص، بينما يتطلب من القادة الآخرين قيادة دوائرهم والامام ببعض الجوانب الأمنية. (عياصرة، 2006، ص: 78)

يتركز جوهر الدور القيادي فيما يمنحه الأتباع من تأييد لسلطان القائد عن طواعية منهم، وأن الجماعة لا تنزل هذا الدور القيادي على أي فرد من أفرادها إلا إذا تبين لها أن هذا الفرد يساهم في تقدم الجماعة ويزيد من إنتاجها. ولذا يعتمد في تحديد القيادة والتعرف عليها على قياس ما لكل فرد في الجماعة من أثر في إنتاج الجماعة كوحدة

إن التغيرات السريعة في البيئة الخارجية فرضت الحاجة إلى قيادات استراتيجية تملك رؤية استراتيجية للمستقبل لتواكب المنظمات الأمنية هذه التغيرات المتسارعة وتتأقلم معها ومن هذه المتغيرات المتسارعة تضاعف حجم المعرفة كل خمس سنوات وربما أقل من ذلك، بعد أن كانت تحتاج سابقاً عدة عقود بل عدة قرون. لذلك الاتجاه السائد في العصر الحاضر تزويد المنظمات بقيادة استراتيجيين وليس مدراء، للاستفادة منهم في بناء فرق العمل

والتأثير بالتابعين وتحفيزهم وتنمية مهاراتهم، وتشجعهم على الإبداع والابتكار لزيادة قدرة المنظمات على البقاء والتكيف والنمو في ظل هذه التغيرات المتسارعة (خيري، 2012، ص: 15)

نجد أن أساليب القيادة لا حصر لها وتحقق أقصى استفادة في تخلق تأثيرًا قويًا على سلوك الموظفين وإدارتهم وكذلك على نجاح المشاريع، حيث تغيرت أدوار القادة إلى حد كبير، ويعتمد نجاح المشاريع على أساليب القيادة التي يتبعها قادة المنظمة.

إشكالية الدراسة

تُعتبر القيادة ممارسة يؤثر من خلالها القائد على مجموعة من الأشخاص أو الأتباع لتحقيق أهداف جماعية. في السيناريو الحالي، لا يعتمد القادة على سلطتهم المناسبة للتأثير على المتابعين لأداء أو متابعة ما تم إصداره لهم، لكنهم يفضلون أن يكونوا مهتمين بالتعاون مع رؤوسهم وزيادة مصالح رؤوسهم وتوسيعها (Northouse، 2015). يمكننا تحديد المشكلة البحثية من خلال التساؤل الرئيسي وهو ما هو أثر توظيف أنماط القيادة في إدارة المشاريع بالتطبيق على مشاريع تصريف السيول في مدينة جدة؟

أهداف الدراسة:

- التعرف على أثر أسلوب القيادة التحويلية على إدارة مشاريع تصريف السيول في مدينة جدة
- التعرف على أثر أسلوب القيادة التبادلية على إدارة مشاريع تصريف السيول في مدينة جدة
- التعرف على أثر أسلوب القيادة الأخلاقية على إدارة مشاريع تصريف السيول في مدينة جدة
- التعرف على انعكاس العلاقة بين القائد والعاملين بالمؤسسة على إدارة مشاريع تصريف السيول في مدينة جدة

اهمية البحث:

تأتي أهمية هذه الدراسة من التعرف على إثر القيادة الإدارية واختلاف انماطها علي إدارة مشاريع تصريف السيول في مدينة جدة ومدي أثر ذلك في تقدم المشاريع واثراء البحث العلمي لتجنب التحديات المختلفة.

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين توظيف أنماط القيادة على إدارة المشاريع: دراسة تطبيقية على مشاريع تصريف السيول في مدينة جدة وتنطبق منها عدة فروع

- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين أثر القيادة التبادلية في إدارة مشاريع تصريف السيول في مدينة جدة
- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين أثر القيادة التحويلية في إدارة مشاريع تصريف السيول في مدينة جدة

- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين أثر القيادة الأخلاقية في إدارة مشاريع تصريف السيول في مدينة جدة

تساؤلات البحث

- ما هو أثر القيادة الادارية التحويلية على إدارة مشاريع تصريف السيول في مدينة جدة؟
- ما هو أثر القيادة الإدارية التبادلية على إدارة مشاريع تصريف السيول في مدينة جدة؟
- ما هو القيادة الإدارية الاخلاقية في إدارة مشاريع تصريف السيول في مدينة جدة؟

الدراسات السابقة:

- هدفت دراسة على (2019) إلى تحديد تأثير أسلوب القيادة السائد في جامعة دار الحكمة وفق بعض متغيرات "الخبرة-التخصص-الجنس". اعتمدت الدراسة على الأساليب الوصفية التحليلية. كانت أداة البحث عبارة عن استبيان تم تطبيقه على عينة قوامها 26 موظفاً من جامعة دار الحكمة. أكدت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمر وأنماط القيادة الديمقراطية والسلطوية، وكانت قيم الدلالة لكليهما أكبر من مستوى الدلالة 0.05، بينما كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التسامح والعناد. أسلوب القيادة والعمر، حيث يزداد هذا الأسلوب مع تقدم العمر، أي لا توجد علاقة إيجابية. كما أظهرت النتائج علاقة إحصائية بين سنوات الخبرة وأساليب القيادة الديمقراطية، وعلاقة إحصائية بين سنوات الخبرة وأنماط القيادة السلطوية والمتساهلة. وتوصي الدراسة بضرورة الحفاظ على رؤية وتوجه استراتيجي واضح ومحدد للجامعات، بناء على تحليل دقيق للبيئة الداخلية والخارجية، والتعبير من حيث أسلوب القيادة عما ترغب قيادة الجامعة في تحقيقه في المستقبل.
- دراسة أجراها Voon، وآخرون. (2011) يشير إلى أن أسلوب القيادة التحويلية يمتلك علاقة أقوى مع الرضا الوظيفي، في حين أن أسلوب قيادة التبادلية يمتلك علاقة سلبية مع الرضا الوظيفي بين الموظفين. اقترحت الدراسة البحثية أن القيادة التحويلية يجب اعتبارها مناسبة لإدارة المؤسسات الحكومية.
- هدفت دراسة برهان (2017) إلى -توضيح مفهوم التمكين وعلاقته بالأداء لتحقيق التميز المؤسسي والنجاح. - تحديد مدى مشاركة الموظفين في عمليات صنع القرار في المرافق الصحية التابعة للقطاع الخاص. بالإضافة إلى استخدام النهج التاريخي، استخدمت الدراسة أيضاً نهجاً وصفيًا تحليليًا. أهم الافتراضات هي: -في مجموعة

الرعاية الصحية صحة، هناك علاقة بين القيادة التنفيذية وتمكين الموظف. - هناك علاقة بين وعي القيادة التنفيذية الواضح بتأثير تمكين الموظفين والتطوير التنفيذي في مجموعة الرعاية الصحية "صحة". - في مجموعة الرعاية الصحية، هناك علاقة بين تمكين الموظف والأداء المهني للموظفين. أهم النتائج التي توصل إليها الباحثون: - أثبتت الدراسة أن القادة والموظفين عملوا معاً كفريق واحد في 83.2٪ من مجموعات صحة. - تظهر الأبحاث أن تمكين العاملين في قطاع الرعاية الصحية الخاص المدروسة يتأثر إيجابياً بالقيادة. أهم التوصيات: - يجب الاهتمام بتدريب القيادة التنفيذية وتمكين فريق العمل من أجل تطوير قادة جدد وتقليل أزمة نقص القيادة في قطاع الرعاية الصحية

- هدفت الدراسة التي أجراها سليم (2015) إلى دراسة تأثير أنماط القيادة على الرضا الوظيفي وفهم ما إذا كان للسياسات التنظيمية المفترضة دور وسيط أم لا. ولتحقيق الهدف استخدم الباحث تصميم البحث الوصفي وأجرى بحثاً كمياً. اختارت الباحثة العينة من خلال أخذ العينات الملائمة غير الاحتمالية. كشفت نتائج البحث أن القيادة التحويلية لها التأثير إيجابي على الرضا الوظيفي بينما قيادة التبادلية لها تأثير سلبي على الرضا الوظيفي. كما اقترح الباحث أن السياسات التنظيمية الظاهرة تتوسط بشكل معتدل في الارتباط بين كل من أنماط القيادة والرضا الوظيفي.

- دراسة (ندرون، 2016) هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين مفهوم القيادة الأخلاقية وتحسين الأداء في المؤسسات العامة في الجزائر. تم الاعتماد على عدة مؤشرات لقياس المهارات الإدارية والقيادية ومدى تأثير القيادة الأخلاقية على تحسين أداء العاملين في المؤسسات العامة، تم استخدام مجموعة من الأدوات العلمية والإحصائية، مثل المقابلات الشخصية والاستبيانات، لجمع وتحليل البيانات، وبعد التحليل، توصلت الدراسة إلى نتائج وتوصيات هامة، من بينها أهمية توفر القيادة الأخلاقية في سلوكيات وتصرفات قادة المؤسسات العامة وتأثيرها على تحسين أداء العاملين في المؤسسات العامة.

- (Rantika, 2017) تم إجراء هذه الدراسة لفحص التمكين النفسي باعتباره المتغير المتدخل الذي يربط القيادة الأخلاقية برفاهية الموظفين ومشاركة العمل والإرهاق العاطفي. باستخدام مسح عبر البريد، قمنا بتوزيع استبيانات على 219 مدققاً من 11 شركة محاسبة عامة في جاكارتا. تم دعم جميع الفرضيات في هذه الدراسة. للقيادة الأخلاقية تأثير إيجابي على التمكين النفسي. وبالتالي، فإن التمكين النفسي يرتبط بشكل إيجابي

بالمشاركة في العمل ويرتبط سلبًا بالإرهاق العاطفي. أظهرت النتائج أن التمكين النفسي يتوسط جزئيًا في تأثير القيادة الأخلاقية على المشاركة في العمل ويتوسط بشكل كامل في التأثير على القيادة الأخلاقية والإرهاق العاطفي. تكشف النتائج أن القيادة الأخلاقية تحفز التمكين النفسي للموظف، وبالتالي فهي تعزز المشاركة في العمل وتقلل أيضًا من الإرهاق العاطفي.

حدود الدراسة

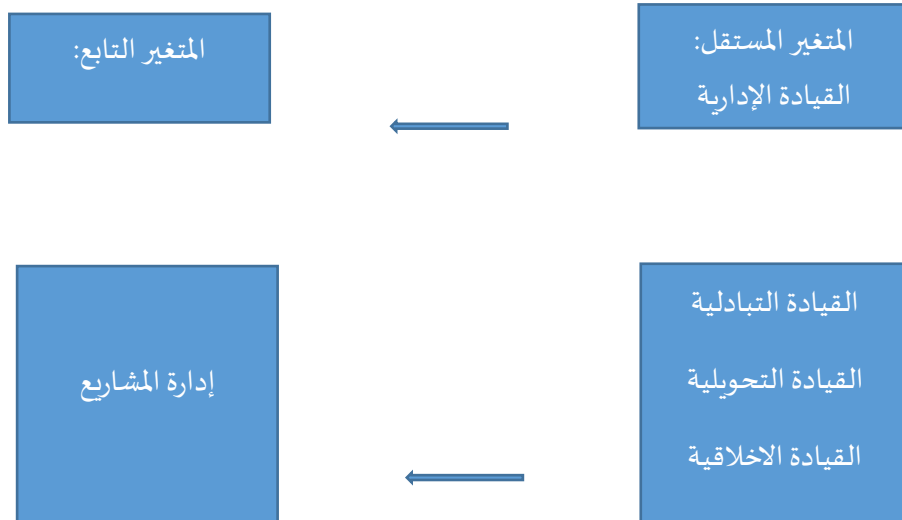
- حدود مكانية: مدينة جدة
- حدود زمنية: من فبراير عام 2023 وحتى شهر أبريل 2023
- حدود موضوعية: معرفة أثر توظيف أنماط القيادة في إدارة المشاريع

متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: أنماط القيادة الإدارية

المتغير التابع: إدارة المشاريع

نموذج الدراسة



الفصل الثاني: أنماط القيادة

إن موضوع القيادة يعتبر واحد من أهم المواضيع التي تجذب انتباه الباحثين والمفكرين في المجالات المختلفة وتستقطب اهتمامهم، ولكن مع حدوث الثورة الصناعية وبداية بناء مؤسسات الأعمال فقد تحول ذلك الاهتمام تجاه الفكر الإداري، وأصبح الفكر الإداري من الموضوعات الأكثر اهتماما وإثارة باعتباره المعيار الذي يعتمد عليه مختلف المنظمات لتحقيق النجاح، وإن علماء الإدارة قد أجمعوا على مدى أهمية ذلك الموضوع وتأثيره والدور الرئيس الذي يلعبه في مختلف الوظائف ومختلف المهام التي تخص المنظمة، وذلك كان نتيجة لتعدد العلاقات الداخلية منها والخارجية بالإضافة إلى تعقد العمليات الإدارية بجانب الظروف الإجتماعية والسياسية والتكنولوجية التي تؤثر على المنظمات.

المبحث الأول: القيادة التحويلية

القيادة التحويلية هي فلسفة إدارية تشجع الموظفين وتلهمهم على الابتكار وتطوير طرق جديدة للنمو وتحسين الطريق إلى نجاح الشركة في المستقبل، وباستخدام هذه الطريقة يمنح المسؤولون التنفيذيون الموظفين الموثوق بهم الاستقلال لاتخاذ القرارات ودعم مناهج حل المشكلات الجديدة. (الفرجاني، 2014، ص: 261)

خصائص القيادة التحويلية

1. قابلية التغيير: يتبنى القادة التحويليون التغيير ويتوقعون التأثير الذي سيحدثه على المؤسسة حتى يكونوا مستعدين للتعامل مع التحديات.
2. الذكاء العاطفي إن الرغبة في التعاون والتعاطف والذكاء العاطفي هي السمات الأساسية للقيادة التحويلية، وفي الممارسة العملية ، لديهم دوافع ذاتية ومرنة وقادرون على بناء الثقة والاحترام من حولهم.
3. القدرة على التكيف، حيث يتمتع القادة التحويليون في مجال تكنولوجيا المعلومات (IT) بالقدرة على التعامل مع التغير السريع في الصناعة ونشر التقنيات المعقدة، كما أنهم يدركون الآثار المترتبة على كيفية تأثير هذه التغييرات على التقنيات الأخرى ، ويتوقعون المشكلات قبل ظهورها.

4. تشجيع المشاركة والتواصل حيث يأخذ القادة التحويليون أفكارًا من كل من حولهم دون إصدار أحكام أو ردود فعل غير متوقعة، فإنهم قادرون على التواصل بصراحة وصدق مع الموظفين ، مما يؤدي بدوره إلى بناء ثقة طويلة الأمد.(العتيبي، 2020، ص: 132)

المبحث الثاني: القيادة الأخلاقية

القيادة الأخلاقية هي نوع من القيادة الذي يستند إلى مبادئ الأخلاق والقيم الأخلاقية في ممارسة القيادة. وتتضمن القيادة الأخلاقية أخلاقيات المسؤولية، والتأثير الإيجابي على الآخرين، واتخاذ القرارات الصائبة والمسؤولة، والعمل بنزاهة وشفافية.

القيادة الأخلاقية هي نوع من أسلوب القيادة الذي يؤكد على الإنصاف والنزاهة واحترام الآخرين والالتزام بمجموعة من المبادئ الأخلاقية (سلامي، 2021).

يستند إلى فكرة أنه ينبغي مساءلة القادة عن أفعالهم وقراراتهم، وأنه ينبغي لهم أن يسعوا جاهدين للعمل بطرق تتفق مع قيمهم، ومن المتوقع أن يبدي القادة الأخلاقيون الأمانة والشفافية في جميع جوانب عملهم ؛ كما يجب أن يكونوا على استعداد لتحمل المسؤولية عن أخطائهم والتعلم منها. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون القادة الأخلاقيون على استعداد للاستماع إلى وجهات نظر الآخرين ومعاملة جميع الأشخاص باحترام بغض النظر عن خلفيتهم أو معتقداتهم

في القيادة الأخلاقية، يعمل القائد على توجيه الموظفين بمبادئ الأخلاق والقيم الأخلاقية، ويسعى جاهداً لتحقيق الأهداف الإيجابية دون المساس بالمبادئ الأخلاقية. كما أن القائد الأخلاقي يتمتع بالشفافية والنزاهة في ممارسة مهامه، ويسعى جاهداً لتحقيق العدالة والمساواة بين الموظفين.

تعتبر القيادة الأخلاقية مهمة لأنها تؤدي إلى تطوير بيئة عمل إيجابية ومتحضرة، وتعزز الشعور بالمسؤولية والالتزام، وتزيد من النجاح والإنتاجية في المؤسسات والمنظمات، وعندما يتبنى القائد المبادئ الأخلاقية في ممارسة

قيادته، فإنه يساعد على بناء علاقات جيدة بين الموظفين والزملاء، ويعزز الثقة والتعاون بين الأفراد في المؤسسة أو المنظمة. (السبيعي، 2019)

تكمن أهمية القيادة الأخلاقية في قدرتها على تعزيز الثقة بين القادة وأتباعهم. عندما يثق الموظفون في قادتهم، فمن المرجح أن يشاركوا في عملهم ويحفزهم على الأداء في أفضل حالاتهم، كما يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة الإنتاجية التي يمكن أن تفيد في النهاية المنظمة وكذلك موظفيها. وعلاوة على ذلك، يمكن للقيادة الأخلاقية أن تساعد في تهيئة بيئة يشعر فيها الموظفون بالتمكين؛ عندما يشعر الموظفون بالاحترام، فمن المرجح أن يتخذوا مبادرات يمكن أن تؤدي إلى مزيد من الابتكار داخل المنظمة

فوائد القيادة الأخلاقية

تعتبر القيادة الأخلاقية هي النهج الذي يستخدمه المسؤولون والقادة في العمل والمجتمعات لتحقيق الأهداف المشتركة بطريقة تستند إلى المبادئ الأخلاقية والقيم الإنسانية، ومن بين الفوائد الرئيسية للقيادة الأخلاقية نذكر:

- تعزيز الثقة: تساهم القيادة الأخلاقية في بناء الثقة بين الأفراد والمؤسسات، وتعزيز الشفافية والمصادقية في جميع جوانب العمل والحياة الاجتماعية.
- تحسين العلاقات: تعمل القيادة الأخلاقية على تعزيز العلاقات الإيجابية بين الأفراد والمجتمعات، وتعزيز الاحترام المتبادل والتعاون والتفاهم.
- التحكم في المخاطر: يمكن للقيادة الأخلاقية أن تساعد في التحكم في المخاطر وتجنب النتائج السلبية التي يمكن أن تنشأ عن سلوك غير أخلاقي.
- تحسين الأداء: تعمل القيادة الأخلاقية على تحسين الأداء الشخصي والمؤسسي وتعزيز الإبداع والابتكار، مما يساعد على تحقيق النجاح والتفوق.
- المسؤولية الاجتماعية: يمكن للقيادة الأخلاقية أن تحفز على المسؤولية الاجتماعية وتشجيع المساهمة في العمل الخيري والعمل الاجتماعي والدعم المجتمعي.

- الإيجابية والتفاؤل: يمكن للقيادة الأخلاقية أن تعمل على نشر الإيجابية والتفاؤل في المؤسسات والمجتمعات، مما يساعد على تعزيز الرفاهية والتنمية المستدامة.

معايير القيادة الأخلاقية

توجد العديد من معايير القيادة الأخلاقية التي يمكن استخدامها كإطار عمل لممارسة القيادة الأخلاقية. ومن بين هذه المعايير:

- المسؤولية: القائد الأخلاقي يتحمل المسؤولية عن قراراته وأفعاله، ويسعى جاهداً للعمل بمصلحة المؤسسة والموظفين والمجتمع.
- الصدق والنزاهة: يعمل القائد الأخلاقي بنزاهة وشفافية، ويتحلّى بالصدق في توجيه الموظفين واتخاذ القرارات.
- الإنصاف: يعمل القائد الأخلاقي على توزيع الفرص بشكل عادل بين الموظفين، ويسعى جاهداً لتجنب أي تمييز أو تحيز.
- الاحترام: يتعامل القائد الأخلاقي بالاحترام والتقدير مع الموظفين والزلاء، ويتعامل معهم بطريقة تعكس التقدير والاحترام. (الخروصي، 2014)
- التأثير الإيجابي: يسعى القائد الأخلاقي إلى تحقيق التأثير الإيجابي على المؤسسة والموظفين والمجتمع، ويعمل جاهداً على تعزيز القيم الأخلاقية في البيئة العامة.
- العدالة: يتعامل القائد الأخلاقي بالعدل والمساواة، ويتخذ القرارات الصائبة والمسؤولة دون أي تحيز أو تمييز.
- الاهتمام بالتنوع والتكافؤ: يعمل القائد الأخلاقي على تعزيز التنوع والتكافؤ بين الموظفين ويحترم ويشجع تعدد الثقافات والخلفيات الشخصية والتفكير والأفكار المختلفة.

المبحث الثالث: القيادة التبادلية

قيادة التبادلية هي أسلوب إداري يعتمد على تحقيق الأهداف من خلال الهيكل والإشراف ونظام المكافآت والعقوبات. يعمل هذا النهج الموجه نحو النتائج بشكل جيد مع الموظفين الذين لديهم دوافع ذاتية. (المطيري، 2011، ص: 6)

عادةً ما يتم استخدام قيادة التبادلية من قبل الإدارة الوسطى والعليا في شركة متوسطة أو كبيرة الحجم. في معظم الحالات ، تكون الشركة راسخة ولا تبحث عن التغيير داخل المنظمة، فلدى المنظمة أيضًا أساليب وعمليات ثابتة تتطلب القليل من الفسحة أو الإبداع لإنجاز المهمة.

مزايا قيادة التبادلية

على الرغم من أن الهيكل الراسخ لقيادة التبادلية قد يبدو غير جذاب للبعض إلا أنه يتمتع ببعض المزايا مقارنة بالأنواع الأخرى من الأساليب الإدارية، فيما يلي بعض أهم مزايا قيادة التبادلية في مكان العمل.

1. تحقيق الهدف: القيادة التبادلية تسهل تحقيق الأهداف، وغالبًا ما تضع الشركات التي لديها قيادة التبادلية لديها أهدافًا قصيرة المدى في الاعتبار ، لذلك يمكن رؤية نتائج هذا النوع من القيادة على الفور.

2. الدافع: يمكن أن يؤدي تحقيق الأهداف قصيرة المدى إلى تعزيز الدافع بسرعة، ويشجع نظام المكافآت الموظفين على الفور على الوفاء بالحصص والمواعيد النهائية والعمل بكامل إمكاناتهم.

3. هيكل وأدوار محددة بوضوح: في مؤسسة ذات قيادة التبادلية ، يتم تحديد كل جانب من جوانب القسم بوضوح من أعلى إلى أسفل. (العواد، 2023، ص: 154)

4. الفعالية: هذا النوع من القيادة فعال للغاية في الشركات الراسخة أو المنظمات الشابة لأنه يفضل العمليات والهيكل العالمي

5. قياس للنجاح: في بعض الشركات ليس من السهل تحديد النجاح، ولكن تحدد قيادة التبادلية أهدافًا وإرشادات بسيطة وواضحة.

مساوى قيادة التبادلية

مثل أي نظام إدارة ، تأتي قيادة التبادلية مع نصيحتها من العيوب، في حين أن هذه العيوب قد لا تظهر في جميع الشركات التي تستخدم قيادة التبادلية ، إلا أنها مهمة لكل من الموظفين والمديرين للتعرف عليها.

1. التركيز على الأهداف قصيرة المدى: من الجيد دائمًا تحقيق الأهداف قصيرة المدى في أي عمل تجاري ، ولكن يجب أن تكون متوازنة مع الأهداف طويلة المدى، فبدون أهداف أو أدوات طويلة الأجل مثل الأهداف والنتائج الرئيسية ، يمكن أن تكافح الشركة عندما تواجه الشدائد، ويمكن أن يؤدي التركيز فقط على الأهداف قصيرة المدى إلى نقص في الاستعداد أو الرؤية للمستقبل ، لا سيما في التغييرات في طلب السوق أو تفضيلات المستهلك.

2. محدودية الابتكار والإبداع: يمنح الهيكل الصارم لقيادة التبادلية الموظفين دورًا محددًا، كموظف ومن المتوقع أن تكمل العمل المطلوب وغير ذلك القليل

3. انخفاض الروح المعنوية: بينما يزدهر بعض الموظفين في نموذج قيادة التبادلية ، يتأثر الآخرون سلبيًا، فقد يعاني الموظفون من معنويات منخفضة أو يؤدون ما يكفي فقط لتجنب طردهم. يمكن أن يتجلى عدم الفعالية هذا في نمو الشركة ، حيث قد تلبي فقط توقعاتها ، ولكنها لا تتجاوزها. (أبو السبع، 2016، ص: 799)

الفصل الثالث: إدارة المشاريع

إدارة المشروع هي استخدام معرفة ومهارات وأدوات وتقنيات محددة لتقديم شيء ذي قيمة للناس. تطوير البرمجيات لتحسين عملية الأعمال ، وبناء مبنى ، وجهود الإغاثة بعد كارثة طبيعية ، وتوسيع المبيعات في سوق جغرافي جديد هذه كلها أمثلة على المشاريع.

لفهم إدارة المشروع ، يجب أن ننظر بشكل أعمق في ما يشكل المشروع. بشكل أساسي ، تعد المشاريع جهودًا مؤقتة لخلق قيمة من خلال المنتجات والخدمات والعمليات الفريدة. تم تصميم بعض المشاريع لحل المشكلات بسرعة. يتطلب البعض الآخر جداول زمنية ممتدة لتحقيق نتائج لن تحتاج إلى تحسينات كبيرة خارج الصيانة المتوقعة مثل الطرق السريعة العامة

يقود هذه المشاريع متخصصو المشروع - الأشخاص الذين يُطلب منهم إما عن قصد أو بحكم الظروف التأكد من أن فريق المشروع يحقق أهدافه. يستخدم المتخصصون في المشروع العديد من الأدوات والتقنيات والأساليب المختلفة لتلبية احتياجات المشروع.

هناك حاجة إلى بعض المشاريع لحل المشكلات بسرعة ، مع إدراك أنه سيتم إجراء تحسينات على مدار فترة زمنية. مشاريع أخرى لها مدة أطول و / أو تنتج منتجًا أو نتيجة أخرى لن تحتاج إلى تحسينات كبيرة خارج الصيانة المتوقعة ، مثل الطريق السريع.

على مدار تاريخ البشرية ، كانت إدارة المشاريع تُمارس دائمًا بشكل غير رسمي ، ولكنها بدأت في الظهور كمهنة متميزة في منتصف القرن العشرين عندما أدركت مجموعة من الأفراد ذوي التفكير المستقبلي من مجالات الطيران والهندسة والصيدلة والاتصالات عالمًا متغيرًا بحاجة إلى أدوات جديدة. بدافع من الحاجة إلى معالجة مسائل الجدولة والموارد المرتبطة بالمشاريع المتزايدة التعقيد ، اجتمعوا للبدء في وضع وتوحيد الأدوات لمهنة جديدة. وفي عام 1969 ، ولد معهد إدارة المشاريع (PMI).

اليوم ، نعيش في عصر التغيير ، حيث تمثل المشاريع القوة الدافعة وراء كيفية إنجاز العمل وتحقيق التغيير وتسليم القيمة. في اقتصاد المشروع (النسور، 2019، ص: 17)

الدراسة العلمية وإجراءاتها المنهجية

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

عينة ومجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في العاملين بمشاريع تصريف السيول بجدة وتم اختيار مشاريع تصريف السيول باعتبارها تتميز بإحتوائها على العديد من الأشخاص المختلفين من حيث السن والمؤهل العلمي، وكذلك نوع الوظيفة والخبرة، حيث بلغت عينه الدراسة 158 مبحوث

منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي من خلال الوصول إلى البيانات وتجميعها من ومن ثم تحليلها والتوصل إلى نتائج قابلة للتعميم

الأدوات:

ويقصد بها مجموعة الأساليب التي اعتمدت عليها الدراسة في جمع البيانات، واعتمدت الدراسة على الاستبيان والذي تم تصميمه من أجل قياس أنماط القيادة وتأثيرها على إدارة المشاريع

الأساليب الإحصائية

- معامل الثبات ألفا كرونباخ.
- المتوسطات والانحراف المعياري.

ثبات الاستبيان:

معامل الثبات حسب معادلة ألفا

جدول اختبار ثبات أداة الدراسة Table 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.80	23

والنتيجة تدل على أن مستوى الثبات جيد

الفصل الخامس نتائج الدراسة الميدانية

أولاً: دراسة البيانات الأولية

التكرارات والنسب المئوية لمتغير الجنس Table 2

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	138	87.3	89.0	89.0
	انثى	17	10.8	11.0	100.0
	Total	155	98.1	100.0	
Missing	System	3	1.9		
	Total	158	100.0		

يتضح لنا من الجدول السابق بأن معظم أفراد العينة من الذكور أكثر من النساء، إذ أن بلغت عدد نسب النساء

المشاركات 10.8%، وبعدها ذكور بلغ نسبة 87.3%

التكرارات والنسب المئوية لمتغير المؤهل الدراسي Table 3

المؤهل الدراسي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بكالوريوس	125	79.1	82.8	82.8
	أعلى من البكالوريوس "دبلوم عال"، "ماجستير"، "دكتوراه".	26	16.5	17.2	100.0
	Total	151	95.6	100.0	
Missing	System	7	4.4		
	Total	158	100.0		

يتضح لنا من الجدول السابق بأن معظم أفراد العينة من أصحاب مؤهل البكالوريوس وذلك بنسبة بلغت 79.1%،

بينما أصحاب المؤهلات الأعلى من البكالوريوس "دبلوم عال"، "ماجستير"، "دكتوراه" كانت نسبتها 16.5

التكرارات والنسب المئوية لمتغير الخبرة Table 4

الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من خمس سنوات	35	22.2	22.6	22.6
سنوات 6-10	33	20.9	21.3	43.9
سنة 11-15	40	25.3	25.8	69.7
أكثر من 16 سنة	47	29.7	30.3	100.0
Total	155	98.1	100.0	
Missing System	3	1.9		
Total	158	100.0		

عدد سنوات الخبرة لدى عينة الدراسة كانت أكثر من 16 سنة وبلغت 29.7%

ثانياً: تحليل عبارات الاستبيان

التكرارات والنسب المئوية لعبارة الادارة تحرص على مشاركة العاملين عند وضع الرؤية والخطة العامة Table 5

الخاصة بمشاريع تصريف السيول

الادارة تحرص على مشاركة العاملين عند وضع الرؤية والخطة العامة الخاصة بمشاريع

تصريف السيول

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق بشدة	85	53.8	54.1	54.1
	موافق	50	31.6	31.8	86.0
	محايد	14	8.9	8.9	94.9
	غير موافق	5	3.2	3.2	98.1
	غير موافق بشدة	3	1.9	1.9	100.0
	Total	157	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
	Total	158	100.0		

التكرارات والنسب المئوية لعبارة تحرص القيادة في المؤسسة على تشجيع العاملين على اقتراح أفكار فعالة Table 6

وجديدة

تحرص القيادة في المؤسسة على تشجيع العاملين على اقتراح أفكار فعالة وجديدة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	90	57.0	57.7	57.7
	2.00	57	36.1	36.5	94.2
	3.00	6	3.8	3.8	98.1
	4.00	1	.6	.6	98.7
	5.00	2	1.3	1.3	100.0
	Total	156	98.7	100.0	
Missing	System	2	1.3		
	Total	158	100.0		

ال تكرارات والنسب المئوية لعبارة قائد المشروع يتمتع بثقة عالية في نفسه Table 7

قائد المشروع يتمتع بثقة عالية في نفسه

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	90	57.0	57.7	57.7
	2.00	54	34.2	34.6	92.3
	3.00	8	5.1	5.1	97.4
	4.00	2	1.3	1.3	98.7
	5.00	2	1.3	1.3	100.0
	Total	156	98.7	100.0	
Missing	System	2	1.3		
	Total	158	100.0		

ال تكرارات والنسب المئوية لعبارة يشعر القائد العاملين بأهميتهم في العمل Table 8

يشعر القائد العاملين بأهميتهم في العمل

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	86	54.4	54.8	54.8
	2.00	54	34.2	34.4	89.2
	3.00	15	9.5	9.6	98.7
	4.00	1	.6	.6	99.4
	5.00	1	.6	.6	100.0
	Total	157	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
	Total	158	100.0		

ال تكرارات والنسب المئوية لعبارة يغرس القائد الحماس والتفاؤل في العمل Table 9

يغرس القائد الحماس والتفاؤل في العمل

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	103	65.2	65.6	65.6
	2.00	41	25.9	26.1	91.7
	3.00	9	5.7	5.7	97.5
	4.00	4	2.5	2.5	100.0
	Total	157	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
	Total	158	100.0		

ال تكرارات والنسب المئوية لعبارة يحفز القائد العاملين لتحقيق أداء يفوق التوقعات Table 10

يحفز القائد العاملين لتحقيق أداء يفوق التوقعات

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	107	67.7	68.6	68.6
	2.00	40	25.3	25.6	94.2
	3.00	7	4.4	4.5	98.7
	4.00	2	1.3	1.3	100.0
	Total	156	98.7	100.0	
Missing	System	2	1.3		
	Total	158	100.0		

ال تكرارات والنسب المئوية لعبارة يقترح القائد طرق جديدة ومبتكرة لحل المشكلات Table 11

يقترح القائد طرق جديدة ومبتكرة لحل المشكلات

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	96	60.8	61.1	61.1
	2.00	46	29.1	29.3	90.4
	3.00	10	6.3	6.4	96.8
	4.00	5	3.2	3.2	100.0
	Total	157	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
	Total	158	100.0		

التكرارات والنسب المئوية لعبارة قيادة المؤسسة تسعى إلى تنمية أساليب التفكير العلمي لحل مشكلات Table 12

العاملين

قيادة المؤسسة تسعى إلى تنمية أساليب التفكير العلمي لحل مشكلات العاملين

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	100	63.3	63.7	63.7
	2.00	43	27.2	27.4	91.1
	3.00	11	7.0	7.0	98.1
	4.00	3	1.9	1.9	100.0
	Total	157	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
	Total	158	100.0		

ال تكرارات والنسب المئوية لعبارة تتواجد عدة قنوات اتصال فعالة بين قيادة المؤسسة العليا والعاملين Table 13

بمشاريع تصريف السيول.

تتواجد عدة قنوات اتصال فعالة بين قيادة المؤسسة العليا والعاملين بمشاريع

تصريف السيول.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	86	54.4	54.8	54.8
	2.00	48	30.4	30.6	85.4
	3.00	19	12.0	12.1	97.5
	4.00	4	2.5	2.5	100.0
	Total	157	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
	Total	158	100.0		

ال تكرارات والنسب المئوية لعبارة تقوم قيادة المؤسسة بتقييم الوظائف بمشاريع تصريف السيول Table 14

وجعلها أكثر تنشيطا وتحديثا.

تقوم قيادة المؤسسة بتقييم الوظائف بمشاريع تصريف السيول وجعلها أكثر تنشيطا

وتحديثا.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	85	53.8	54.5	54.5
	2.00	46	29.1	29.5	84.0
	3.00	22	13.9	14.1	98.1
	4.00	3	1.9	1.9	100.0
	Total	156	98.7	100.0	
Missing	System	2	1.3		
	Total	158	100.0		

التكرارات والنسب المئوية لعبارة قيادة المؤسسة تقدم نموذجاً يحتذى بهم في الممارسة والسلوك. Table 15

قيادة المؤسسة تقدم نموذجاً يحتذى بهم في الممارسة والسلوك.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	84	53.2	53.8	53.8
	2.00	52	32.9	33.3	87.2
	3.00	17	10.8	10.9	98.1
	4.00	3	1.9	1.9	100.0
	Total	156	98.7	100.0	
Missing	System	2	1.3		
	Total	158	100.0		

لتكرارات والنسب المئوية لعبارة قيادة المؤسسة تعطي أولويات لترسيخ ثقافة مشتركة تؤكد على التعاون Table 16
والاحترام بين العاملين.

قيادة المؤسسة تعطي أولويات لترسيخ ثقافة مشتركة تؤكد على التعاون والاحترام بين
العاملين.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	69	43.7	44.2	44.2
	2.00	68	43.0	43.6	87.8
	3.00	16	10.1	10.3	98.1
	4.00	3	1.9	1.9	100.0
	Total	156	98.7	100.0	
Missing	System	2	1.3		
	Total	158	100.0		

ال تكرارات والنسب المئوية لعبارة يتحمل القائد المسؤولية الكاملة عن قراراته Table 17

يتحمل القائد المسؤولية الكاملة عن قراراته

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	78	49.4	50.0	50.0
	2.00	62	39.2	39.7	89.7
	3.00	12	7.6	7.7	97.4
	4.00	4	2.5	2.6	100.0
	Total	156	98.7	100.0	
Missing	System	2	1.3		
	Total	158	100.0		

التكرارات والنسب المئوية لعبارة يعمل القائد على توزيع الفرص بشكل عادل بين الموظفين، ويسعى Table 18
جاهداً لتجنب أي تمييز أو تحيز.

يعمل القائد على توزيع الفرص بشكل عادل بين الموظفين، ويسعى جاهدًا لتجنب أي
تمييز أو تحيز.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	96	60.8	62.3	62.3
	2.00	43	27.2	27.9	90.3
	3.00	10	6.3	6.5	96.8
	4.00	4	2.5	2.6	99.4
	5.00	1	.6	.6	100.0
	Total	154	97.5	100.0	
Missing	System	4	2.5		
	Total	158	100.0		

التكرارات والنسب المئوية لعبارة يسعى القائد إلى تحقيق التأثير الإيجابي على الموظفين والعاملين، Table 19
ويعمل جاهداً على تعزيز القيم الأخلاقية في البيئة العامة.

يسعى القائد إلى تحقيق التأثير الإيجابي على الموظفين والعاملين، ويعمل جاهداً على
تعزيز القيم الأخلاقية في البيئة العامة.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	96	60.8	61.1	61.1
	2.00	42	26.6	26.8	87.9
	3.00	12	7.6	7.6	95.5
	4.00	6	3.8	3.8	99.4
	5.00	1	.6	.6	100.0
	Total	157	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
	Total	158	100.0		

ال تكرارات والنسب المئوية لعبارة تقوم إدارة المشروع بتحديد الموارد البشرية بشكل دقيق Table 20

تقوم إدارة المشروع بتحديد الموارد البشرية بشكل دقيق

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	91	57.6	58.0	58.0
	2.00	50	31.6	31.8	89.8
	3.00	14	8.9	8.9	98.7
	4.00	2	1.3	1.3	100.0
	Total	157	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
	Total	158	100.0		

التكرارات والنسب المئوية لعبارة تعمل إدارة المشروع على توزيع المهام على فرق العمل وربطها بالأنشطة Table 21

المخصصة لها

تعمل إدارة المشروع على توزيع المهام على فرق العمل وربطها بالأنشطة المخصصة لها

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	84	53.2	53.5	53.5
	2.00	52	32.9	33.1	86.6
	3.00	18	11.4	11.5	98.1
	4.00	3	1.9	1.9	100.0
	Total	157	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
	Total	158	100.0		

ال تكرارات والنسب المئوية لعبارة تقوم إدارة المشروع بمتابعة سير العمل بشكل منتظم من أجل التحقق Table 22

من مطابقتها بخطة العمل المحددة

تقوم إدارة المشروع بمتابعة سير العمل بشكل منتظم من أجل التحقق من مطابقتها

ب خطة العمل المحددة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	77	48.7	49.0	49.0
	2.00	63	39.9	40.1	89.2
	3.00	14	8.9	8.9	98.1
	4.00	3	1.9	1.9	100.0
	Total	157	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
	Total	158	100.0		

يتم العمل على مشاريع تصريف السيول وفقا للتخطيط المناسب له

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	90	57.0	57.3	57.3
	2.00	56	35.4	35.7	93.0
	3.00	6	3.8	3.8	96.8
	4.00	5	3.2	3.2	100.0
	Total	157	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
	Total	158	100.0		

يتم التأكد بشكل مستمر من توفير دراسة لتكلفة الإنتاج ومقارنتها بالميزانية المحددة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	84	53.2	53.5	53.5
	2.00	53	33.5	33.8	87.3
	3.00	14	8.9	8.9	96.2
	4.00	4	2.5	2.5	98.7
	5.00	2	1.3	1.3	100.0
	Total	157	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
	Total	158	100.0		

أحرص على أن أكون واقعي عند رؤية الحقائق

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	81	51.3	51.6	51.6
	2.00	59	37.3	37.6	89.2
	3.00	14	8.9	8.9	98.1
	4.00	3	1.9	1.9	100.0
	Total	157	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
	Total	158	100.0		

أستطيع تقديم أكثر من حل للمشكلة الواحدة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	88	55.7	56.4	56.4
	2.00	62	39.2	39.7	96.2
	3.00	5	3.2	3.2	99.4
	4.00	1	.6	.6	100.0
	Total	156	98.7	100.0	
Missing	System	2	1.3		
	Total	158	100.0		

احرص على تقديم أفكار جديدة تناسب العمل

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	90	57.0	57.3	57.3
	2.00	59	37.3	37.6	94.9
	3.00	7	4.4	4.5	99.4
	5.00	1	.6	.6	100.0
	Total	157	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
	Total	158	100.0		

التصور المقترح:

من خلال نتائج الدراسة يمكن طرح مجموعة من الاقتراحات وهي:

- يجب أن يعتمد أسلوب القيادة الخاص بأعضاء القيادة الإدارية على نظم، ومنهجيات أساسية لا يمكن لأي موظف أن يتخطاها
- لابد من القيام بالإعداد القوي للقيادات الإدارية
- تعزيز الاهتمام بتطوير القدرات القيادية لدى مشاريع تصريف السيول بجدة وذلك من خلال التدريبات والاعداد والتأهيل الجيد للقادة، وذلك بما يتناسب ويتوافق مع المسؤوليات المكلفين بها
- إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث المتعلقة بموضوع أنماط القيادة الادارية

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

1. أبو سبع، إبراهيم السيد محمود (2016): دور القيادة التبادلية في زيادة الالتزام التنظيمي : دراسة ميدانية في قطاع الشركات الصناعية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالإسماعيلية
2. برهان، عمار علي محمد (2017): أثر أنماط القيادة الإدارية في تمكين العاملين بالقطاع الطبي الخاص: بالتطبيق على مجموعة صحة للرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية
3. حسن، ماهر محمد (2010): القيادة أساسيات ونظريات ومفاهيم، دار الكندي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2014، ص 21. 24 عادل عبد الرزاق هاشم، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
4. الخروصي، أحمد بن محمد بن عبد الله، و الفهدي، راشد بن سليمان بن حمدان. (2014). درجة توفر الممارسات الداعمة للقيادة الأخلاقية لمديري المدارس بسلطنة عمان كما تحددها معايير مجلس القيادة التربوية الأمريكي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السلطان قابوس، مسقط
5. خيرى، أسامة (2012): القيادة الإدارية، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
6. درة، عبد الباري (2011) محفوظ جودة، الأساسيات في الإدارة المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
7. السبيعي، تهاني. (2019). القيادة الأخلاقية وأثرها على الصمت التنظيمي لدى العاملين في المدارس الابتدائية في دولة الكويت: منطقة العاصمة التعليمية نموذجاً. مجلة العلوم التربوية، س2، ع4، 394 - 422
8. صبري، ماهر: القيادة التحويلية ودورها إدارة التغيير (دراسة تحليلية لآراء عينة من متخذي القرارات في بعض المصارف 25 العراقية)، مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية (العراق)، العدد 78
9. العبيدي، صباح طالب إسماعيل وشياع، وعبد الأمير عبد الحسين (2012): الممارسات القيادية لرؤساء أقسام الهيئة العامة للضرائب في ظل نظرية الشبكة القيادة الإدارية (دراسة تطبيقية في الهيئة العامة للضرائب)، مجلة دراسات محاسبية ومالية، جامعة بغداد، المجلد 7، العدد 19

10. عساف، عبد المعطي(2000): مبادئ الإدارة المفاهيم والاتجاهات الحديثة، مكتبة المحتسب
11. علي، إيمان أسامة(2019): الأنماط القيادية السائدة في جامعة دار الحكمة في ضوء بعض المتغيرات (الخبرة -التخصص -الجنس)، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، ع27، ص(91-136)
12. العواد، هناء نواف سليم(2023): القيادة التبادلية لدى مديرات المدارس الحكومية بالأردن، مجلة اللقاء للبحوث والدراسات ، مج25، عدد خاص
13. عياصرة، علي أحمد عبد الرحمن(2006): القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
14. عياصرة، علي أحمد عبد الرحمن(2012): القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2006، ص78. 23 أسامة خيرى، القيادة الإدارية، دار الراءة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
15. الفرجاني، فتطمة علي بلقاسم(2014): أثر القيادة التحويلية على إدارة المواهب: دراسة تطبيقية على جامعة بنغازي، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة
16. قوراية، أحمد(2007): فن القيادة المرتكزة على المنظور النفسي الاجتماعي والثقافي، ديوان المطبوعات الجزائرية، ابن عكنون 11 الجزائر
17. المطيري، عبد العزيز محمد(2011): أثر القيادة التبادلية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية: دراسة تطبيقية على قطاع الصناعات النفطية في دولة الكويت، عمان
18. منيرة، سلامي (2021). أثر ممارسة نمط القيادة الأخلاقية في تعزيز التمكين النفسي لدى العاملين: دراسة حالة المديرية العامة لاتصالات الجزائر فرع باتنة، جامعة قصدي مرياح ورقلة.
19. نجم، نجم عبود(2012): القيادة وإدارة الابتكار، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2012
20. ندرن اسماء، (2016). أثر القيادة الأخلاقية في تحسين أداء العاملين بالمنظمة - دراسة حالة الإدارة العمومية لولاية المدية، جامعة المدية، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير
21. النسور، بلال هاشم(2019): منهجيات إدارة المشاريع ودورها في تحقيق نجاح أهداف المشروع: دراسة ميدانية للمشاريع الإنشائية، معهد الإدارة العامة

ثانيا: المراجع الأجنبية

1. Northouse, P. G. (2015) Leadership: Theory and Practice, 7th ed. USA: SAGE Publications.
2. Saleem, H. (2015), 'the impact of leadership styles on job satisfaction and mediating role of perceived organizational politics,' *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 172, 563-569.
3. Voon, M., Lo, M., Ngui, K. & Ayob, N. (2011), 'The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia,' *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2(1), 24-32.

الملاحق

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان: " أثر توظيف أنماط القيادة في إدارة المشاريع

دراسة تطبيقية على مشاريع تصريف السيول في مدينة جدة

وستكون الإجابة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي المبين:

درجة التوافق/ درجة الموافقة					العبارة
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	

يأمل الباحث الإجابة بدقة والتعبير عن رأيكم علماً بأن هذه المعلومات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول خالص الشكر والتقدير على تعاونكم الهادف والمثمر

الجزء الأول: البيانات الأولية.

الجنس:

ذكر ☐

أنثى ☐

المؤ

هل الدراسي

بكالوريوس

☐ أعلى من البكالوريوس "دبلوم عال"، "ماجستير"، "دكتوراه".

الخبرة

أقل من خمس سنوات ☐

10-6 ☐

15-11 ☐

أكثر من 16 سنة ☐

الجزء الثاني: محاور الاستبانة.

المحور الأول: أنماط القيادة

درجة التوافر					المعيار
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
					القيادة التحويلية
					قيادة المؤسسة تحرص على مشاركة العاملين عند وضع الرؤية والخططة العامة الخاصة بمشاريع تصريف السيول
					تحرص القيادة في المؤسسة على تشجيع العاملين على اقتراح أفكار فعالة وجديدة
					قائد المشروع يتمتع بثقة عالية في نفسه
					يشعر القائد العاملين بأهميتهم في العمل
					يغرس القائد الحماس والتفاؤل في العمل
					يحفز القائد العاملين لتحقيق أداء يفوق التوقعات

					يقترح القائد طرق جديدة ومبتكرة لحل المشكلات	
					قيادة المؤسسة تسعى إلى تنمية أساليب التفكير العلمي لحل مشكلات العاملين	القيادة التبادلية
					تتواجد عدة قنوات اتصال فعالة بين قيادة المؤسسة العليا والعاملين بمشاريع تصريف السيول.	
					تقوم قيادة المؤسسة بتقييم الوظائف بمشاريع تصريف السيول وجعلها أكثر تنشيطا وتحديثا.	
					قيادة المؤسسة تقدم نموذجا يحتذى بهم في الممارسة والسلوك.	القيادة الأخلاقية
					قيادة المؤسسة تعطي أولويات لترسيخ ثقافة مشتركة تؤكد على التعاون والاحترام بين العاملين.	
					يتحمل القائد المسؤولية الكاملة عن قراراته	
					يعمل القائد على توزيع الفرص بشكل عادل بين الموظفين، ويسعى جاهداً لتجنب أي تمييز أو تحيز.	
					يسعى القائد إلى تحقيق التأثير الإيجابي على الموظفين والعاملين، ويعمل جاهداً	

					على تعزيز القيم الأخلاقية في البيئة العامة.	
--	--	--	--	--	---	--

المحور الثاني: إدارة المشاريع

م	العبارة	درجة التوافر				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تقوم إدارة المشروع بتحديد الموارد البشرية بشكل دقيق					
2	تعمل إدارة المشروع على توزيع المهام على فرق العمل وربطها بالأنشطة المخصصة لها					
3	تقوم إدارة المشروع بمتابعة سير العمل بشكل منتظم من أجل التحقق من مطابقتها بخطة العمل المحددة					
4	يتم العمل على مشاريع تصريف السيول وفقا للتخطيط المناسب له					
5	يتم التأكد بشكل مستمر من توفير دراسة لتكلفة الإنتاج ومقارنتها بالميزانية المحددة					
6	احرص على ان أكون واقعي عند رؤية الحقائق					

					7	أستطيع تقديم أكثر من حل للمشكلة الواحدة
					8	أحرص على تقديم أفكار جديدة تناسب العمل
					9	أطرح أفكار جديدة لم تطرح من قبل
					10	أمتلك مهارة طرح أفكار مبدعة

جزيل الشكر لتعاونكم، ومقدرة منحكم جزءًا من وقتكم

ملخص الدراسة

تستهدف هذه الدراسة التعرف على أثر توظيف أنماط القيادة التحويلية والتبادلية والاخلاقية في إدارة المشاريع، حيث اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي من خلال الوصول إلى البيانات وتجميعها من ومن ثم تحليلها والتوصل إلى نتائج قابلة للتعميم، واستخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتمثلت العينة الدراسة في (158) من الموظفين في مشاريع تصريف السيول، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج ومن أهمها إدارة مشاريع تصريف السيول تحرص على مشاركة وتشجيع العاملين على اقتراح الأفكار الفعالة، كما أن القيادة الإدارية تتمتع بالثقة العالية والتي بدورها تساعد في تعزيز شعور العاملين بأهميتهم وتزيد من الشعور بالتفاؤل في العمل، وتمثلت توصيات الدراسة في أنه يجب أن يعتمد أسلوب القيادة الخاص بأعضاء القيادة الإدارية على نظم، ومنهجيات أساسية لا يمكن لأي موظف أن يتخطاها ولا بد من القيام بالإعداد القوي للقيادات الإدارية.

Abstract

This study aims to identify the impact of employing transformational, transactional and ethical leadership patterns in project management. This study relied on the descriptive approach by accessing and collecting data and then analyzing it and reaching generalizable results. The study used the questionnaire as a tool for data collection. The study sample consisted of (158) employees in torrential drainage projects, and the study reached a set of results, the most important of which is the management of torrential drainage projects. Optimism at work, and the recommendations of the study were that the leadership style of the members of the administrative leadership should be based on basic systems and methodologies that no employee can bypass, and a strong preparation of the administrative leadership must be done.