

تحليل تأثير التدريب على إدارة المشاريع: دراسة تطبيقية في القطاع السياحي بالرياض، السعودية

اسم الطالب

وائل محمد مرزوق العيط

المشروع النهائي - 2

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

2.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3.....	1.1. المقدمة:
7.....	1.2. مشكلة الدراسة:
7.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري:
8.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:
9.....	1.3. أهمية الدراسة:
9.....	1.3.1. على المستوى النظري:
11.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
12.....	1.4. أسئلة الدراسة:
13.....	1.5. أهداف الدراسة:
14.....	1.6. فرضيات الدراسة:
15.....	1.7. نموذج الدراسة:
16.....	1.8. نطاق الدراسة:
16.....	1.9. مخطط المشروع:
17.....	2. الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
18.....	2.1. الإطار النظري:
18.....	2.1.1. المقدمة:
19.....	2.1.2. المتغير المستقل (التدريب على إدارة المشاريع):
21.....	2.1.3. المتغير التابع (أداء مشاريع القطاع السياحي):
23.....	2.1.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع: (أثر التدريب على أداء المشاريع)
25.....	2.1.5. الخاتمة:
26.....	2.2. الدراسات السابقة:
26.....	2.2.1. عرض الدراسات السابقة:
30.....	2.2.2. تحليل ومناقشة الدراسات السابقة:
33.....	قائمة المراجع:
33.....	المراجع العربية:
35.....	المراجع الأجنبية:
37.....	الملاحق:
37.....	1. نموذج الاستبيان:
38.....	2. جدول أدوات البحث:

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تقف المملكة العربية السعودية كم منطقة جذب سياحي بارزة في المنطقة العربية والشرق الأوسط، حيث تأسر الزوار بتراتها التاريخية الغني وعروضها الثقافية المتنوعة والتطورات الحديثة. إن المزيج الفريد من التقاليد والابتكار الذي تتمتع به البلاد قد جعلها لاعباً رئيسياً في المشهد السياحي العالمي. تعتبر الرياض، العاصمة، التي تقع في موقع استراتيجي في قلب المملكة العربية السعودية، بمثابة مركز محوري يزيد من جاذبية البلاد السياحية. تمتد أهميتها على مستويات ومجالات مختلفة، مما يجعلها عنصراً حاسماً في قطاع السياحة الأوسع (الطحطوح، 2022).

تتمتع الرياض بأهمية استراتيجية في قطاع السياحة نظراً لدورها المتعدد الأوجه في مختلف المجالات. باعتبارها العاصمة، تعمل الرياض كمركز للأنشطة السياسية والاقتصادية والثقافية، مما يجعلها وجهة نابضة بالحياة. ويسهل موقعها المركزي الاتصال بمناطق مختلفة داخل الدولة، مما يحولها إلى نقطة التقاء لمختلف المصالح. إن موقع الرياض الاستراتيجي داخل المملكة العربية السعودية يزيد من تأثيرها في قطاع السياحة، ويشكل مسارها على المستويين المحلي والعالمي (الطحطوح، 2022).

تبرز المشاريع كركيزة أساسية في قطاع السياحة، حيث تجتذب اهتماماً كبيراً من المستثمرين وأصحاب المصلحة ومجموعة متنوعة من الأفراد، بما في ذلك السياح والمقيمين والمقاولين. وتشهد المناظر الطبيعية في الرياض على تأثير هذه المشاريع، بدءاً من تطوير المعالم البارزة وحتى المبادرات المبتكرة التي تهدف إلى تعزيز تجربة السياحة. لا يمكن إغفال أهمية المشاريع في قطاع السياحة، لأنها لا تساهم في التحول المادي للمدينة فحسب، بل أيضاً في حيويتها الاقتصادية والثقافية. ويرى المستثمرون فرصاً مربحة في المساهمة في البنية التحتية السياحية في الرياض، بينما يستفيد السكان والسياح من التجارب المعززة التي تجلبها هذه المشاريع (Algumzi, 2022).

إن للتدريب دوراً حاسماً في النجاح الشامل للمؤسسات والمشاريع ضمن قطاع السياحة في الرياض. ومع استمرار تطور المدينة كوجهة سياحية، يصبح الاستثمار في التدريب أمراً ضرورياً للبقاء في المقدمة في مشهد تنافسي. تعد برامج التدريب المصممة خصيصاً لتلبية الاحتياجات المحددة لصناعة السياحة ضرورية لتزويد المهنيين بالمهارات اللازمة لإدارة المشاريع بشكل فعال. وينبغي أن تشمل هذه البرامج المهارات التقنية والقيادية والشخصية لتلبية المتطلبات المتعددة الأوجه لقطاع السياحة. تتطلب الطبيعة المتطورة للصناعة اتباع نهج استباقي للتدريب، والنظر إليه ليس فقط كنفقات ولكن كاستثمار استراتيجي له تأثيرات بعيدة المدى على النجاح المستقبلي للمؤسسات والمشاريع (Algumzi, 2022).

يرتبط نجاح أو فشل المشاريع في قطاع السياحة في الرياض ارتباطاً وثيقاً بمستوى القوى العاملة. يعد الموظفون المهرة والأكفاء أمراً حيوياً للتغلب على تعقيدات تنفيذ المشروع، وضمان الكفاءة، وتحقيق النتائج المرجوة. إن جذب هذه المواهب والاحتفاظ بها يتطلب ممارسات استراتيجية للتوظيف وإدارة الموارد البشرية بشكل كفاء. يعد تعزيز ثقافة متنوعة وشاملة في مكان العمل أمراً ضرورياً، لأنه لا يثري مجموعة المواهب فحسب، بل يجلب أيضاً مجموعة متنوعة من وجهات النظر للمشاريع. علاوة على ذلك، تعد مبادرات التدريب المستمر أمراً بالغ الأهمية لإبقاء القوى العاملة على اطلاع بتطورات الصناعة والتقدم التكنولوجي، وتعزيز قدرتها على التكيف والمساهمة في نجاح المشروع (Ngetich & Migosi, 2023).

لجذب العمال المهرة والموظفين الأكفاء، يجب على المنظمات أن تعرض بيئة تعزز النمو والتطوير المهني. وينطوي تنويع القوى العاملة على خلق سياسات شاملة تشجع الأفراد من خلفيات مختلفة على المساهمة بوجهات نظرهم الفريدة. يتطلب الحفاظ على المواهب تنفيذ استراتيجيات الاحتفاظ التي تتجاوز الحوافز المالية، مع التركيز على ثقافة العمل الإيجابية وفرص التقدم الوظيفي. ويصبح التدريب حجر الزاوية في هذه العملية، ليس فقط لتعزيز المهارات الحالية ولكن أيضاً لإعداد القوى العاملة لمواجهة التحديات والفرص المستقبلية (القوقا، 2007).

عند الحديث عن إدارة المشاريع لا يمكن إغفال التأثير العميق للتدريب كعنصر أساسي في نجاح المشروع. تتعمق هذه الدراسة في مجال قطاع السياحة في الرياض، وتسعى إلى تحليل العلاقة المعقدة بين التدريب على إدارة المشاريع وأداء المشاريع السياحية. وتكمن نقطة التركيز في المتغير المستقل - التدريب على إدارة المشاريع - والذي يشمل ثلاثة أبعاد حاسمة: التدريب الفني، والتدريب على القيادة، والتدريب على المهارات الشخصية. تساهم هذه الأبعاد بشكل مجتمعي في تطوير مديري المشاريع المهرة المجهزين للتعامل مع تعقيدات قطاع السياحة (حديدان وحديدان، 2022).

يشكل التدريب الفني جانباً أساسياً لإتقان إدارة المشاريع. في قطاع السياحة في الرياض، حيث تتطلب المشاريع الدقة والتخطيط المعقد، تعتبر المهارات الفنية ذات أهمية قصوى. يتضمن هذا البعد من التدريب على إدارة المشاريع نقل المعرفة في تخصيص الموارد، والتعامل المالي والتحليلي مع الميزانيات، وتقييم المخاطر، ومراقبة الجودة. يجب أن يمتلك مدير المشروع الماهر الخبرة اللازمة للمناورة من خلال التعقيدات اللوجستية لتنفيذ المشروع، بدءاً من التخطيط الأولي والجدولة وحتى التنفيذ السلس والتقييم الشامل. تتطلب الطبيعة المتطورة لقطاع السياحة فهم الأدوات والمنهجيات الخاصة بالصناعة، مما يضمن قدرة مديري المشاريع على التكيف مع التقنيات الناشئة. ولا بد من الإشارة إلى إن مواكبة أحدث التطورات

في استراتيجيات التسويق الرقمي يزود مديري المشاريع بالترويج للمشاريع السياحية بشكل فعال، مما يعزز فطنتهم التقنية الشاملة (Elmezain et al., 2021).

ويشكل التدريب على القيادة بعدًا حاسمًا آخر للتدريب على إدارة المشاريع، وخاصةً في سياق قطاع السياحة في الرياض. وبما أن المشاريع السياحية غالباً ما تتضمن فرقاً وأصحاب مصلحة متنوعين، فإن مهارات القيادة الفعالة لا غنى عنها. يركز التدريب على القيادة على تنمية صفات مثل التواصل والتحفيز وحل النزاعات، وهي أمور ضرورية لتوجيه المشاريع نحو النجاح. وفي قطاع السياحة، حيث يعتبر رضا العملاء أمراً بالغ الأهمية، يحظى التدريب على القيادة بأهمية متزايدة. يمكن لمدير المشروع الذي يتمتع بمهارات قيادية جيدة أن يلهم ويوجه الفريق لتقديم تجارب استثنائية للسياح، وبالتالي المساهمة بشكل كبير في النجاح الشامل للمشاريع (Ibrahim & Daniel, 2019).

بالإضافة إلى المهارات التقنية والقيادية، يتناول التدريب على المهارات الشخصية الجانب الإنساني لإدارة المشاريع. في قطاع السياحة في الرياض، حيث تلعب الفروق الثقافية الدقيقة وديناميكيات العلاقات الشخصية دوراً مهماً، يعد التدريب على المهارات الشخصية أمراً لا يقدر بثمن. ويشمل هذا البعد مهارات الاتصال وإدارة الوقت والذكاء العاطفي - وهي عوامل حاسمة للتعاون الفعال وتماسك المشروع. يمتد تأثير التدريب على المهارات الشخصية إلى ما هو أبعد من الجوانب الفنية والإجرائية، مع إدراك أهمية تعزيز العلاقات الإيجابية داخل الفريق ومع أصحاب المصلحة الخارجيين. في قطاع يحركه رضا العملاء، تصبح القدرة على التعامل مع الحساسيات الثقافية والمشاركة بفعالية مع مختلف أصحاب المصلحة عاملاً رئيسياً يؤثر على نجاح المشاريع السياحية (Najwani, 2023).

المتغير التابع في هذه الدراسة هو أداء مشاريع قطاع السياحة - المقياس النهائي لتأثير التدريب على إدارة المشاريع. أداء المشروع متعدد الأوجه، مع مؤشرات تشمل الانتهاء في الوقت المناسب، والالتزام بالميزانية، ورضا أصحاب المصلحة، ونجاح المشروع بشكل عام. يعد إنجاز المشروع في الوقت المناسب معياراً حاسماً، لا سيما في قطاع غالباً ما تتأثر المواعيد النهائية فيه بالمتطلبات الموسمية أو أحداث محددة. يجب أن يكون مدير المشروع المدرب جيداً ماهراً في تحسين الموارد والعمليات لضمان تسليم المشاريع في الوقت المحدد، مما يزيد من تأثيرها على قطاع السياحة (Arshad et al., 2023). علاوة على ذلك، فإن الاعتبارات المالية لها أهمية قصوى في إدارة المشاريع، خاصة في قطاع السياحة حيث تكون الاستثمارات كبيرة. وينبغي أن ينعكس تأثير التدريب في قدرة مدير المشروع على الالتزام بالميزانيات دون المساس بالجودة، وإظهار آليات فعالة للتحكم في التكاليف المستفاد من خلال التدريب الفني. بالإضافة إلى ذلك، يعد رضا أصحاب المصلحة جانباً محورياً، مع الأخذ في الاعتبار المجموعة

المتنوعة من أصحاب المصلحة في قطاع السياحة، من الهيئات الحكومية إلى المجتمعات المحلية والسياح. يلعب التدريب على المهارات القيادية والشخصية دورًا حاسمًا في ضمان التواصل الفعال وإدارة العلاقات، والتأثير على التصور الإيجابي والرضا لجميع الأطراف المعنية (Ahmad Latiffi & Zulkiffli, 2021).

تمر المملكة العربية السعودية بمرحلة تحول تتميز بمجموعة من الابتكارات والمبادرات التي تمتد عبر مختلف القطاعات. أحدثت هذه الموجة من التطوير تأثيرًا عميقًا على مشهد التدريب الفني والقيادي والشخصي. ويتوافق هذا التطور في منهجيات التدريب بسلسلة مع الهدف الشامل المتمثل في تعزيز دور المشاريع، وهو جانب محوري في رؤية المملكة العربية السعودية الطموحة 2030. وبينما تضع الدولة أنظارها على مستقبل متنوع ومستدام، فإن الزيادة في المشاريع، لا سيما في قطاع السياحة المزدهر، تؤكد الحاجة الماسة إلى زيادة التركيز على التدريب (Algumzi, 2022).

تمثل رؤية المملكة العربية السعودية 2030 مخططًا تحويليًا، مما يمثل تأثيرًا واضحًا على قطاع السياحة ويطلق العنان لفرص عمل واعدة. وقد أطلقت هذه المبادرة الحكيمة، التي تسترشد بمجموعة طموحة من الأهداف، سلسلة من التغييرات التي تهدف إلى جذب الاستثمارات، وتعزيز البنية التحتية، وضمان الاستدامة، وتعزيز المشاريع الناجحة، وتطوير المشاريع القائمة. تتطلب الطبيعة المتعددة الأوجه لرؤية 2030 وجود قوة عاملة ماهرة ومجهزة بالقدرات اللازمة للتعامل مع المتطلبات المتطورة للعصر الحديث (Algumzi, 2022).

وقد شهد قطاع السياحة، على وجه الخصوص، تحولًا كبيرًا مدفوعًا برؤية 2030. وقد أدى التركيز على جذب الاستثمارات إلى إنشاء مشاريع سياحية متنوعة ومبتكرة، تعرض التراث الثقافي الغني والتطورات الحديثة للمملكة. ولم تساهم هذه الزيادة في المشاريع في نمو القطاع فحسب، بل فتحت أيضًا فرص عمل واعدة، تلبي تطلعات القوى العاملة المزدهرة في البلاد (Algumzi, 2022).

لتحقيق الأهداف المحددة في رؤية 2030، يصبح وجود قوة عاملة تتمتع بمهارات استثنائية أمرًا ضروريًا. ويتوقف نجاح جذب الاستثمارات، وتطوير البنية التحتية، وضمان الاستدامة، على كفاءة العمال المشاركين. ومع تطور متطلبات العصر الحديث، يصبح التدريب عنصرًا حاسمًا في تنمية القوى العاملة الماهرة القادرة على التكيف مع هذه التغييرات (Fokina et al., 2023).

وقد تطورت مبادرات التدريب المتوافقة مع رؤية 2030 مع مرور الوقت لتشمل المتطلبات المعاصرة مثل الرقمنة والاستدامة. يعكس دمج المهارات الرقمية في برامج التدريب التزام المملكة بالبقاء

في طليعة التقدم التكنولوجي. ومع اعتماد قطاع السياحة بشكل متزايد على المنصات الرقمية للتسويق والإدارة وتجارب العملاء، يصبح العاملون المدربون في هذه المجالات فعالين في تحقيق النجاح (Fokina et al., 2023).

تعتبر الاستدامة جانبًا رئيسيًا آخر مدمجًا في برامج التدريب. ومع اكتساب الوعي البيئي أهمية عالمية، تعترف رؤية 2030 بأهمية الممارسات المستدامة في قطاع السياحة. إن تدريب العاملين على ممارسات السياحة المستدامة يضمن أن المشاريع لا تساهم في النمو الاقتصادي فحسب، بل تلتزم أيضًا بالمبادئ التي تحافظ على البيئة والسلامة الثقافية (الموجي، 2021).

في جوهر الأمر، يرتبط نجاح أهداف رؤية 2030 في قطاع السياحة بشكل معقد بالتطوير المستمر للمهارات بين القوى العاملة. ومع تحرك المملكة نحو إنشاء مشاريع ناجحة وتعزيز المشاريع القائمة، يصبح الاستثمار في التدريب ضرورة استراتيجية. يصبح العمال المدربون على الفروق الدقيقة في الرقمنة والاستدامة والمتطلبات المعاصرة الأخرى القوة الدافعة وراء تحقيق تطلعات رؤية 2030، مما يضمن بقاء قطاع السياحة في المملكة مرئيًا وتنافسيًا ومتوافقًا مع متطلبات العصر الحديث (المحيميد، 2017).

1.2. مشكلة الدراسة:

تنبثق مشكلة البحث المطروحة من فجوة كبيرة في الدراسات الحالية، فهناك نقص في الأبحاث المتعلقة بالربط بين التدريب وإدارة المشاريع وخاصة المشاريع السياحية، ومع التركيز بشكل خاص على تأثير التدريب على نجاح المشروع وتكامل العناصر الحاسمة الثلاثة: التدريب الفني والقيادي والشخصي. على الرغم من المشهد المتطور بسرعة للمشاريع الحديثة، خاصة في سياق التطورات الأخيرة مثل رؤية 2030 والمبادرات السعودية المستدامة مثل مبادرة السعودية الخضراء ومبادرة الشرق الأوسط الأخضر، إلا أن هناك فراغًا ملحوظًا في الدراسات الشاملة التي تتناول الاحتياجات التدريبية المتغيرة. وتؤكد المشاريع الطموحة مثل نيوم وذا لاين، المصممة كمدن ذكية، على الحاجة الملحة إلى إحداث نقلة نوعية في أساليب التدريب لتلبية متطلبات الرقمنة والتكنولوجيا والاستدامة (Algumzi, 2022).

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

تتصور رؤية 2030، وهي أجندة تحويلية للمملكة العربية السعودية، مستقبلًا متنوعًا ومستدامًا. وتؤكد مبادرة السعودية الخضراء ومبادرة الشرق الأوسط الأخضر كذلك على الالتزام بالاستدامة البيئية.

ومع ذلك، فإن الوتيرة السريعة لهذه التغييرات والتطورات خلقت فجوة ملحوظة في عناصر التدريب، مما يتطلب نوعاً جديداً تماماً من التدريب يتماشى مع التقنيات الحديثة والممارسات المستدامة. إن ظهور مشاريع المدن الذكية، مثل نيوم وذا لاين، يستلزم وجود قوة عاملة ماهرة في التقنيات المتطورة والمبادئ المستدامة وأساليب القيادة المبتكرة (Algumzi, 2022).

وفي عصر الرقمنة والتكنولوجيا والاستدامة، يصبح التدريب أمراً ضرورياً لنجاح المشاريع الكبيرة، حيث يكون مستوى المخاطر أعلى، وحيث تكون الجهود المركزة أمراً بالغ الأهمية. قد لا تكون نماذج التدريب التقليدية كافية لمعالجة تعقيدات هذه المشاريع الحديثة، مما يتطلب نهجاً شاملاً يدمج الخبرة الفنية والفطنة القيادية والمهارات الشخصية. إن الحاجة إلى فهم أكثر شمولاً لكيفية تفاعل هذه العناصر الثلاثة ومساهمتها في نجاح المشروع هي مصدر قلق ملح لا تعالجه الأبحاث الحالية بشكل كافٍ (نصيرة والحبيب، 2019).

علاوة على ذلك، تمتد الحاجة البحثية المستمرة إلى تطوير القوانين والتشريعات والسياسات المتعلقة بمعايير التدريب والتوظيف، خاصة في سياق استقدام العمال من الخارج. يتطلب التنوع الثقافي الذي تشهده المنطقة العربية، وخاصة في المملكة العربية السعودية والرياض، فهماً دقيقاً لكيفية تصميم برامج التدريب لتلبية احتياجات القوى العاملة المتنوعة، وضمان التكامل الفعال وتعزيز بيئة عمل شاملة (حيدر، 2020).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

إن الفجوات البحثية في الدراسات السابقة كبيرة، ويرجع ذلك في المقام الأول إلى محدودية فرص التطوير والاستفادة من المحتوى القديم والمستهلك بشكل كبير. تتطلب وتيرة التغيير الحالية الابتكار المستمر والتحديث في منهجيات التدريب. هناك حاجة ملحة لهياكل أكثر مرونة في البحوث التي يمكن أن تتكيف مع الطبيعة المتطورة للمشاريع والصناعات. وينبغي أن يتحول التركيز من مجرد التكرار والتشابه في الدراسات إلى عرض قصص النجاح والتأكيد على التطوير والعمل الجاد والتدريب العملي. وينبغي للتعلم المستمر، وخاصة في الجانب التطبيقي، أن تكون له الأسبقية على القراءات النظرية، مع الاعتراف بأن تطبيق المعرفة في العالم الحقيقي أمر بالغ الأهمية في تحقيق نجاح المشروع (Owusu & Ochil, 2023).

إن مقاومة التغيير في مجال الأبحاث والدراسات السابقة والحالية تشكل عقبة كبيرة يجب معالجتها، مما يشكل فجوة معرفية ملحوظة. غالباً ما يؤدي التركيز التقليدي بالالتزام بالمعايير المعمول بها إلى إهمال

العديد من الباحثين عن تبني التغيير والابتكار في عملية البحث، وكذلك في عرض المعلومات ونشرها. وتفرض هذه القيود حواجز تعيق استكشاف أبعاد جديدة في البحث، مما يخلق الحاجة إلى نقلة نوعية (Kobicheva, 2021).

غالبًا ما يُظهر المشهد البحثي السائد نفورًا ملحوظًا من التغيير، وكثيرًا ما يلتزم المجتمع الأكاديمي بالمنهجيات التقليدية. وتعيق هذه المقاومة الابتكار واستكشاف وجهات نظر جديدة، مما يحد من نطاق نتائج البحوث. ولا تقتصر الفجوة المعرفية على الموضوع فحسب، بل تمتد أيضًا إلى أساليب تقديم المعلومات ونشرها. يجب على الباحثين الاعتراف بالحاجة الملحة للتطور خارج حدود المعايير الراسخة واستكشاف أساليب بديلة لتعزيز تأثير وفائدة أبحاثهم (Kobicheva, 2021).

واستجابة لهذه التحديات، تسعى المساعي البحثية الحالية إلى تقديم المعلومات بطريقة ليست مبسطة للقارئ فحسب، بل سهلة الفهم أيضًا. يعد التعبير الواضح عن المشكلات واستكشاف الحلول المبتكرة جزءًا لا يتجزأ من هذه العملية. الهدف هو سد الفجوة بين مقاومة التغيير وضرورة تطوير منهجيات البحث. ومن خلال تقديم التوصيات التي يمكن البناء عليها، يطمح الباحثون إلى تحويل نتائجهم إلى رؤى قابلة للتنفيذ، وتعزيز بيئة بحثية أكثر ديناميكية وقدرة على التكيف (Hassan et al., 2016).

تتضمن عملية البحث المستمر البناء على جهود الآخرين، وتحويل المعرفة الموجودة إلى أساس علمي لمزيد من الاستكشاف. على الرغم من ندرة الدراسات السابقة التي تربط مفاهيم التدريب وعناصره بإدارة المشاريع في العصر الحديث سريع التغيير، خاصة في البيئة المرنة، إلا أن هناك التزامًا بالخروج عن القيود التقليدية. وينصب التركيز على إقامة اتصالات جديدة، وتعزيز التعاون متعدد التخصصات، وتبني منهجيات البحث المبتكرة (Hassan et al., 2016).

ومن هذه المنطلقات يتكون السؤال الرئيسي للبحث وهو: كيف يؤثر التدريب على أداء المشاريع السياحية في مدينة الرياض.

1.3. أهمية الدراسة:

1.3.1. على المستوى النظري:

تكمُن الأهمية النظرية للبحث في اهتمامه العميق بالتفاصيل المعقدة للتدريب والمشاريع، ونسج فهم شامل لهذه العناصر بطريقة تعزز التكامل الفعال. يسعى هذا البحث إلى تجاوز الحدود التقليدية لهذه المجالات، والتعمق في الفروق النظرية التي تدعم العلاقة بين التدريب وإدارة المشاريع. ومن خلال القيام

بذلك، فإنه لا يساهم في الخطاب الأكاديمي فحسب، بل يعزز أيضًا قابلية التطبيق العملي للنتائج بناءً على الجهود النظرية المتكاملة، وبالتالي زيادة الفرص لتحقيق فائدة مجتمعية واسعة النطاق، واتخاذ قرارات مستنيرة، وإثراء أصحاب المصلحة (الأسناوي والسيد، 2020).

إن التدريب، كمفهوم متغير، يفتقر إلى قالب محدد وصارم، مما يجعله مجالاً ديناميكياً ومتطوراً وقابلاً للتطورات السريعة. يعترف هذا البحث بمرونة منهجيات التدريب، ويعترف بظهور مفاهيم ومصطلحات جديدة تشكل مشهده. وتكمن الأهمية النظرية في تشريح هذه العناصر الديناميكية، وتسليط الضوء على الطبيعة المتطورة للتدريب في العصر الحديث، وخاصة في سياق إدارة المشاريع (عبد الفتاح، 2013).

إحدى المساهمات النظرية الرئيسية لهذا البحث هي استكشاف الأبعاد المتعددة الأوجه للتدريب في سياق المشاريع. تقليدياً، تم تقسيم التدريب إلى مهارات فنية وقيادية وشخصية. ومع ذلك، يهدف هذا البحث إلى سد هذه الفجوات المصطنعة وتقديم فهم أكثر شمولية للتدريب، مع الاعتراف بالتفاعل بين هذه الأبعاد. ويساهم هذا النهج من الناحية النظرية عن طريق كسر العوائق والحواجز في الفهم والمواءمة مع الواقع العملي للنظريات حيث تتطلب المشاريع توليفة من المهارات المختلفة (عبد الفتاح، 2013).

علاوة على ذلك، يؤكد البحث على الأهمية النظرية للنظر في الطبيعة المرنة والتكيفية لمفاهيم التدريب. في بيئة سريعة التغير، يجب أن يكون الإطار النظري ديناميكياً بدرجة كافية لاستيعاب الاتجاهات والتقنيات والمنهجيات الناشئة في التدريب. ومن خلال الاعتراف بهذه المفاهيم المتطورة واستكشافها، لا يعزز البحث الثراء النظري فحسب، بل يوفر أيضاً أساساً للابتكار المستمر في ممارسات التدريب (Valencia, 2007).

كما يتطرق البحث إلى الانعكاسات النظرية للتطورات المعاصرة في السياق السعودي، لا سيما رؤية 2030 والمبادرات المستدامة. إن فهم كيفية تأثير هذه الأطر على الأسس النظرية للتدريب وإدارة المشاريع أمر بالغ الأهمية لمواءمة المساعي المستقبلية مع الأهداف الوطنية الأوسع. ويشكل الاستكشاف النظري لهذه العناصر إطاراً لتكييف استراتيجيات التدريب لتلبية متطلبات المشاريع واسعة النطاق مع التركيز على أهمية التقنيات الحديثة والاستدامة في نموذج التدريب (Algumzi, 2022).

علاوة على ذلك، يحمل البحث أهمية نظرية من خلال الدعوة إلى الخروج عن المعايير التقليدية في عرض ونشر المعلومات. وإدراكاً لمقاومة التغيير داخل الأوساط الأكاديمية، يسعى البحث إلى تقديم طرق مبتكرة لتقديم المعلومات، مما يضمن ألا تقتصر الرؤى النظرية على الدوائر العلمية، بل يمكن

الوصول إليها وفهمها لجمهور أوسع. يهدف هذا التحول في منهجية العرض إلى سد الفجوة بين الشراء النظري والفائدة العملية، مما يجعل البحث أكثر قابلية للتطبيق على صناع القرار والممارسين والباحثين الأكاديميين والمجتمع ككل (Valencia, 2007).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تعد الأهمية التطبيقية لهذا البحث أمرًا بالغ الأهمية، لأنه يهدف إلى سد الفجوة بين الرؤى النظرية والآثار العملية، وتقديم فوائد ملموسة لمختلف أصحاب المصلحة، بما في ذلك المنظمات ومديري المشاريع والموظفين وصانعي السياسات والمجتمع ككل. تكمن الأهمية العملية للبحث في قدرته على إعلام وتوجيه ممارسات العالم الحقيقي، مما يخلق تأثيرًا إيجابيًا على تنفيذ المشاريع ونجاحها، خاصة في السياق الديناميكي للمشهد المتطور في المملكة العربية السعودية (الطحطوح، 2022).

إحدى المساهمات التطبيقية الرئيسية لهذا البحث هي تركيزه على دمج التدريب الفني والقيادي والشخصي ضمن إطار إدارة المشروع. ومن خلال إدراك الترابط بين هذه الأبعاد، يوفر البحث رؤى عملية للمؤسسات التي تسعى إلى تعزيز مجموعة مهارات القوى العاملة لديها. وهذا النهج الشامل مفيد في معالجة التحديات المتعددة الأوجه التي تطرحها المشاريع، وخاصة في قطاع السياحة. يمكن للمؤسسات الاستفادة من هذه الأفكار لتصميم برامجها التدريبية، مما يضمن تزويد الموظفين بمجموعة مهارات شاملة للتعامل مع تعقيدات المشاريع الحديثة بفعالية (السكرانه، 2014).

ويضيف استكشاف البحث لتأثير رؤية 2030 والمبادرات المستدامة أهمية عملية. إن فهم كيفية تأثير هذه الأطر الحكيمة على متطلبات التدريب أمر بالغ الأهمية للمؤسسات التي تعمل على مواءمة استراتيجياتها مع الأهداف الوطنية الأوسع. يمكن لمديري المشاريع وصناع القرار استخدام هذه الأفكار لتطوير برامج التدريب التي لا تلبّي الاحتياجات الفورية للمشاريع فحسب، بل تساهم أيضًا في تحقيق أهداف الاستدامة طويلة المدى الموضحة في هذه المبادرات. وتعزز هذه المواءمة قابلية التطبيق العملي لجهود التدريب، مما يضمن انسجامها مع الأجندة الوطنية الشاملة (السكرانه، 2014).

علاوة على ذلك، يتناول البحث الحاجة الملحة للتدريب على التقنيات الحديثة في سياق المملكة العربية السعودية، لا سيما في مشاريع مثل نيوم وذا لاين. تكمن الأهمية التطبيقية في توفير التوجيه حول كيفية قيام المنظمات بتكييف منهجيات التدريب الخاصة بها لدمج أحدث التطورات التكنولوجية. وبما أن هذه المشاريع تتطلب خبرة في التقنيات المتطورة، فإن البحث يزود المؤسسات برؤى عملية لتصميم برامج التدريب التي تمكن القوى العاملة لديها من التفوق في هذه المجالات. وتضمن هذه القدرة على التكيف ألا

يكون الموظفون ماهرين في التقنيات الحالية فحسب، بل إنهم مستعدون أيضاً للتطور التكنولوجي المستمر الذي يحدد المناظر الطبيعية للمشروعات الحديثة (نصيرة والحبيب، 2019).

إن التركيز على المرونة والقدرة على التكيف لمفاهيم التدريب في مواجهة التطورات السريعة يزيد من أهمية التطبيق. يمكن للمؤسسات التي تعمل في بيئة سريعة الوتيرة ومتغيرة باستمرار أن تستفيد من الأفكار حول كيفية تنظيم برامجها التدريبية لاستيعاب الاتجاهات الناشئة. يشجع البحث على اتباع نهج استباقي للتدريب الذي يتوقع الاحتياجات المستقبلية، وتوفير التوجيه العملي للمؤسسات التي تسعى جاهدة للبقاء في المقدمة في المشهد التنافسي (الأسناوي والسيد، 2020).

1.4. أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: كيف يؤثر التدريب الفني على أداء مشاريع القطاع السياحي في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟

التوضيح: يهدف هذا السؤال إلى التعمق في التأثير المحدد للتدريب الفني على تنفيذ ونجاح المشاريع السياحية في الرياض. ومن خلال التدقيق في تعقيدات التدريب الفني، يمكن للبحث أن يكشف عن الارتباطات المباشرة والتأثيرات التي تحدثها على نتائج المشروع. يعد فهم دور الخبرة الفنية في قطاع السياحة أمراً بالغ الأهمية لتصميم برامج تدريبية مستهدفة تتوافق مع المتطلبات الفريدة لهذه المشاريع.

السؤال الثاني: ما العلاقة بين التدريب على القيادة ونجاح المبادرات السياحية واسعة النطاق، مثل نيوم وذا لاين، في المملكة العربية السعودية؟

التوضيح: يركز هذا السؤال على تأثير التدريب على القيادة في نجاح المشاريع الطموحة مثل نيوم وذا لاين. ومن خلال استكشاف التفاعل بين المهارات القيادية وتنفيذ المبادرات السياحية واسعة النطاق، يهدف البحث إلى تحديد مدى مساهمة القيادة الفعالة في نجاح المشروع. يمكن للأفكار المستمدة من هذا السؤال أن تفيد في تطوير برامج التدريب على القيادة المصممة خصيصاً لمواجهة التحديات المحددة التي تطرحها هذه المشاريع رفيعة المستوى.

السؤال الثالث: كيف تساهم برامج التدريب على المهارات الشخصية في الأداء العام لمشاريع قطاع السياحة في الرياض في ظل التنوع الثقافي السائد في المنطقة العربية؟

التوضيح: يتناول هذا السؤال أهمية التدريب على المهارات الشخصية في سياق التنوع الثقافي الملحوظ في الرياض والمنطقة العربية الأوسع. ويسعى إلى الكشف عن كيفية تأثير صقل المهارات الشخصية، مثل التواصل الفعال والوعي الثقافي، على الديناميكيات التعاونية داخل فرق المشروع. ومن خلال فهم العلاقة بين التدريب على المهارات الشخصية وأداء المشروع، يمكن للبحث أن يقدم توصيات مخصصة لتحسين تأثير الفرق المتنوعة على مشاريع قطاع السياحة.

1.5. أهداف الدراسة:

الهدف الأول: تقييم أثر التدريب الفني على أداء مشروع قطاع السياحة في الرياض، المملكة العربية السعودية.

الأساس المنطقي: يتوافق هذا الهدف بشكل مباشر مع سؤال البحث الأول، والذي يهدف إلى إجراء تقييم شامل لتأثير التدريب الفني على تنفيذ ونجاح مشاريع قطاع السياحة في الرياض. ومن خلال التحليل التفصيلي، يسعى الهدف إلى تحديد مجالات محددة حيث يمكن تحسين التدريب الفني لتعزيز نتائج المشروع.

الهدف الثاني: دراسة العلاقة بين التدريب على القيادة ونجاح المبادرات السياحية واسعة النطاق، بما في ذلك نيوم وذا لاين، في المملكة العربية السعودية.

الأساس المنطقي: يتماشى هذا الهدف مع سؤال البحث الثاني، ويركز على دراسة العلاقة المعقدة بين التدريب على القيادة ونجاح المشاريع رفيعة المستوى مثل نيوم وذا لاين. من خلال فحص المهارات القيادية المحددة التي تساهم في نجاح المشروع، يسعى هذا الهدف إلى توفير رؤى قابلة للتنفيذ لتحسين برامج التدريب على القيادة المصممة خصيصاً لتلبية المتطلبات الفريدة لهذه المبادرات واسعة النطاق.

الهدف الثالث: تقييم مساهمة التدريب على المهارات الشخصية في أداء مشاريع قطاع السياحة في الرياض مع مراعاة التنوع الثقافي في المنطقة العربية.

الأساس المنطقي: عند تناول سؤال البحث الثالث، يسعى هذا الهدف إلى تقييم كيفية مساهمة التدريب على المهارات الشخصية، بما في ذلك التواصل والوعي الثقافي، في الأداء العام لمشاريع قطاع السياحة في الرياض. من خلال فهم العلاقة بين المهارات الشخصية وديناميكيات المشروع في سياق متنوع ثقافياً، يسعى الهدف إلى تقديم توصيات عملية لتحسين التعاون والفعالية داخل فرق المشروع.

1.6. فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: توجد علاقة إيجابية بين التدريب الفني وأداء مشاريع قطاع السياحة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

❖ **الفرضية البديلة (فرضية العدم):** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الفني وأداء مشاريع قطاع السياحة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

❖ **الأساس المنطقي:** تضع الفرضية فكرة أنه مع زيادة التدريب الفني، سيتحسن أداء المشاريع السياحية أيضًا. ومن ناحية أخرى، تطرح الفرضية البديلة عدم وجود علاقة جوهرية بين التدريب الفني وأداء المشروع.

الفرضية الثانية: يرتبط التدريب الفعال على القيادة بشكل إيجابي بنجاح المبادرات السياحية واسعة النطاق، بما في ذلك نيوم وذا لاين، في المملكة العربية السعودية.

❖ **الفرضية البديلة (فرضية العدم):** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب على القيادة ونجاح المبادرات السياحية واسعة النطاق، بما في ذلك نيوم وذا لاين، في المملكة العربية السعودية.

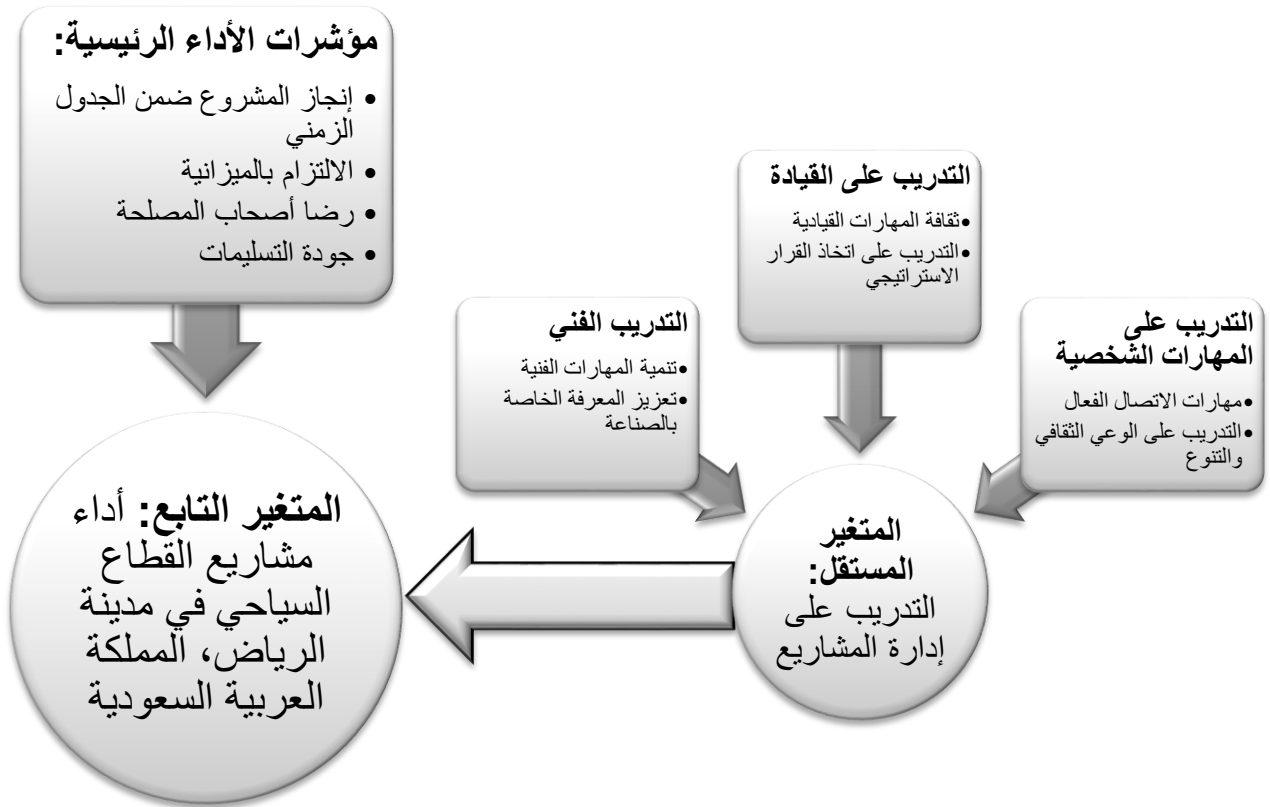
❖ **الأساس المنطقي:** تشير هذه الفرضية إلى أنه مع زيادة فعالية التدريب على القيادة، سيكون هناك تأثير إيجابي على نجاح المشاريع السياحية واسعة النطاق. تطرح الفرضية البديلة عدم وجود علاقة ذات معنى بين التدريب على القيادة ونجاح المشروع.

الفرضية الثالثة: يساهم التدريب على المهارات الشخصية بشكل كبير في الأداء العام لمشاريع قطاع السياحة في الرياض، مع مراعاة التنوع الثقافي في المنطقة العربية.

❖ **الفرضية البديلة (فرضية العدم):** لا توجد مساهمة كبيرة للتدريب على المهارات الشخصية في أداء مشاريع قطاع السياحة في الرياض، مع الأخذ في الاعتبار التنوع الثقافي في المنطقة العربية.

❖ **الأساس المنطقي:** تقترح هذه الفرضية أن التدريب على المهارات الشخصية، بما في ذلك التواصل والوعي الثقافي، يلعب دورًا كبيرًا في تعزيز أداء المشروع في سياق متنوع ثقافيًا. تقترح الفرضية البديلة أن التدريب على المهارات الشخصية ليس له مساهمة كبيرة في أداء المشروع في مثل هذه البيئة.

1.7. نموذج الدراسة:



1.8. نطاق الدراسة:

يضم مجتمع البحث مجموعة واسعة من المشاريع والشركات العامة والخاصة العاملة في مجال السياحة داخل مدينة الرياض. وتتكون عينة البحث المستهدفة من أصحاب المصلحة في قطاع السياحة في المدينة. ولضمان الحصول على نتائج قوية وتخفيف التحديات المتعلقة بالخسارة أو عدم المشاركة أو الانسحاب، سيتم توزيع الاستبيان على 100 من أصحاب المصلحة في مختلف مناطق الرياض. سيتم جمع بيانات هذا البحث باستخدام استبيان يتكون من 25 سؤالاً. ويتضمن كل بعد من أبعاد المتغير المستقل 5 أسئلة، بينما يتضمن المتغير التابع 10 أسئلة. سيستفيد تحليل البيانات لهذا البحث من برنامج SPSS، مما يضمن عرض النتائج بطريقة قابلة للتفسير بسهولة. سوف تكشف الإحصائيات الوصفية عن إجابات المشاركين. وسيتم دراسة متوسط آراء المشاركين في أبعاد المتغيرات المستقلة الثلاثة والمتغير التابع. سيتم تحليل أربع مجموعات من الأسئلة، ثلاثة لأبعاد المتغير المستقل وواحدة للمتغير التابع، تضم إجمالي 15 و 10 أسئلة على التوالي، باستخدام مقياس ليكرت المكون من خمس نقاط. سيقاس معامل ارتباط بيرسون الارتباطات بين المتغيرات. سيتم عرض النتائج من خلال الرسوم البيانية والجداول، مما يعزز التفسير والمناقشة الشاملة.

1.9. مخطط المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

2. الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

2.1. الإطار النظري:

2.1.1. المقدمة:

يعد قطاع السياحة صناعة سريعة النمو وتلعب دورًا مهمًا في الاقتصاد العالمي. وفي هذا القطاع، تعد الإدارة الناجحة للمشاريع أمرًا بالغ الأهمية لضمان تقديم الخدمات والبنية التحتية في الوقت المناسب وبكفاءة والتي تلبي احتياجات السياح وأصحاب المصلحة. يعد التدريب على إدارة المشاريع ذا أهمية قصوى لأنه يزود مديري المشاريع بالمهارات والمعرفة اللازمة للتعامل مع تعقيدات المشاريع السياحية. ويضمن التطوير المستمر لهذه المهارات تنفيذ المشاريع بفعالية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء والاستدامة في قطاع السياحة (القوقا، 2007).

تتميز صناعة السياحة، وخاصة في مدينة متطورة مثل الرياض بالمملكة العربية السعودية، بطبيعتها السريعة والمتغيرة باستمرار. تقع الرياض، باعتبارها العاصمة، في قلب خطة رؤية المملكة العربية السعودية الطموحة 2030، والتي تهدف إلى تنويع الاقتصاد وتعزيز قطاع السياحة بشكل كبير. وتتطلب هذه البيئة الديناميكية قوة عاملة لا تتسم بالمهارة فحسب، بل أيضًا بالقدرة على التكيف والابتكار. يعد مديرو المشاريع المهرة ضروريين للتعامل مع التحديات التي يفرضها هذا القطاع سريع التطور، وضمان اكتمال المشاريع في الوقت المحدد، وفي حدود الميزانية، وبما يرضي جميع أصحاب المصلحة المعنيين (الطحطوح، 2022).

الهدف الأساسي من هذا البحث هو تحليل أثر التدريب على أداء مشاريع قطاع السياحة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية. ويركز هذا التحليل على ثلاثة أبعاد رئيسية للتدريب على إدارة المشاريع: التدريب الفني، والتدريب على القيادة، والتدريب على المهارات الشخصية. ومن خلال دراسة هذه الأبعاد، يهدف البحث إلى توفير فهم شامل لكيفية مساهمة أنواع التدريب المختلفة في النجاح الشامل للمشاريع السياحية (حديدان وحديدان، 2022).

تكمُن أهمية هذه الدراسة في قدرتها على تسليط الضوء على الدور الحاسم الذي يلعبه التدريب في تحقيق نتائج المشروع الناجحة. ومن خلال تحديد المجالات المحددة التي يمكن أن يكون للتدريب فيها التأثير الأكبر، يمكن لهذا البحث إعلام المنظمات السياحية وأصحاب المصلحة حول أفضل الممارسات للاستثمار في القوى العاملة لديهم. علاوة على ذلك، فإن فهم ضرورة أبعاد التدريب المختلفة يمكن أن يؤدي إلى برامج تدريبية أكثر استهدافًا وفعالية، مما يؤدي في النهاية إلى تعزيز أداء مشاريع قطاع السياحة

والمساهمة في تحقيق الأهداف الأوسع للتنويع الاقتصادي والنمو على النحو المتوخى في رؤية المملكة العربية السعودية 2030 (الموجي، 2021).

2.1.2. المتغير المستقل (التدريب على إدارة المشاريع):

التدريب على إدارة المشاريع هو نهج منظم ومنهجي مصمم لتعزيز كفاءات ومعرفة مديري المشاريع. يعد هذا النوع من التدريب ضروريًا لتزويد مديري المشاريع بالمهارات اللازمة لتخطيط المشاريع وتنفيذها والإشراف عليها بشكل فعال حتى إكمالها بنجاح. وفي قطاع السياحة، حيث تكون المشاريع في كثير من الأحيان معقدة وديناميكية، يصبح التدريب على إدارة المشاريع أكثر أهمية. تغطي برامج التدريب مجموعة واسعة من المهارات والمجالات المعرفية التي تعتبر أساسية لإدارة المشاريع بكفاءة وتحقيق النتائج المرجوة (حديان وحديان، 2022).

أبعاد التدريب:

1. التدريب الفني:

يركز التدريب الفني على تطوير المهارات التقنية والمعرفة الخاصة بالصناعة. ويتضمن عنصرين رئيسيين: تنمية المهارات التقنية وتعزيز المعرفة الخاصة بالصناعة (حيدر، 2020).

• تنمية المهارات الفنية:

يهدف هذا الجانب من التدريب إلى تحسين الكفاءات الفنية المطلوبة للتنفيذ الفعال للمشاريع. يحتاج مديرو المشاريع إلى أساس قوي في المجالات الفنية المختلفة مثل تخطيط المشاريع، والجدولة، والميزنة، وإدارة الموارد. ويضمن تطوير المهارات الفنية أن يكون المديرون بارعين في استخدام أدوات وتقنيات إدارة المشروع، والتي تعتبر ضرورية لنجاح تسليم المشروع. ومن خلال تعزيز هذه المهارات، يمكن لمديري المشاريع التنقل بشكل أفضل في تعقيدات تنفيذ المشروع، مما يضمن التعامل مع الجوانب الفنية بكفاءة وفعالية (الأسناوي والسيد، 2020).

• تعزيز المعرفة الخاصة بالصناعة:

في قطاع السياحة، غالبًا ما يكون للمشاريع متطلبات وتحديات فريدة. يوفر تعزيز المعرفة الخاصة بالصناعة لمديري المشاريع المعرفة المتخصصة ذات الصلة بصناعة السياحة. يتضمن هذا التدريب فهم

اتجاهات السياحة واللوائح والمعايير وأفضل الممارسات. ومن خلال اكتساب المعرفة الخاصة بالصناعة، يمكن لمديري المشاريع تصميم مناهجهم لتلبية الاحتياجات المحددة للمشاريع السياحية، وبالتالي زيادة احتمالية نجاح المشروع (عبد الفتاح، 2013).

2. التدريب على القيادة:

يعد التدريب على القيادة بُعدًا حيويًا آخر للتدريب على إدارة المشاريع، حيث يركز على تطوير المهارات القيادية وقدرات اتخاذ القرار الاستراتيجي (Fokina et al., 2023).

• تنمية المهارات القيادية:

القيادة الفعالة ضرورية لإلهام وتوجيه فرق المشروع نحو تحقيق أهداف المشروع. تتضمن زراعة المهارات القيادية تدريب المديرين على تطوير قدراتهم مثل بناء الفريق والتحفيز وحل النزاعات وصنع القرار. تمكن المهارات القيادية القوية مديري المشاريع من تعزيز بيئة عمل تعاونية ومنتجة، مما يضمن مشاركة أعضاء الفريق وتحفيزهم للمساهمة بأفضل جهودهم (Hassan et al., 2016).

• التدريب على اتخاذ القرار الاستراتيجي:

بالإضافة إلى المهارات القيادية، يجب أن يكون مديرو المشاريع مجهزين بالأدوات والتقنيات اللازمة لاتخاذ قرارات استراتيجية مستنيرة. يركز التدريب على اتخاذ القرار الاستراتيجي على تعزيز قدرات المديرين على تحليل المواقف المعقدة، وتقييم البدائل، واتخاذ القرارات التي تتماشى مع الأهداف التنظيمية وأهداف المشروع. يساعد هذا التدريب المديرين على التغلب على حالات عدم اليقين واتخاذ قرارات سليمة تؤدي إلى نجاح المشروع (Ibrahim & Daniel, 2019).

3. التدريب على المهارات الشخصية:

يشمل التدريب على المهارات الشخصية تطوير مهارات الاتصال الفعالة والوعي الثقافي، والتي تعتبر ضرورية لإدارة فرق المشروع المتنوعة وأصحاب المصلحة (Najwani, 2023).

• مهارات الاتصال الفعال:

يعد التواصل جانبًا أساسيًا في إدارة المشروع، لأنه يضمن نقل المعلومات بدقة وفهمها بين أعضاء الفريق وأصحاب المصلحة. يركز التدريب على مهارات الاتصال الفعال على تعزيز التواصل بين

الأشخاص، بما في ذلك الاستماع النشط والتعبير الواضح عن الأفكار والتعليقات البناءة. من خلال تحسين مهارات الاتصال، يمكن لمديري المشاريع تسهيل التعاون بشكل أفضل، والحد من سوء الفهم، وبناء علاقات أقوى داخل فرق المشروع (المحيميد، 2017).

• التدريب على الوعي الثقافي والتنوع:

في بيئة العمل المعولمة ومتعددة الثقافات اليوم، يعد الوعي الثقافي والحساسية أمرًا ضروريًا. يهدف التدريب على الوعي الثقافي والتنوع إلى تعزيز التفاهم والقدرة على التكيف مع السياقات الثقافية المتنوعة. يساعد هذا التدريب مديري المشاريع على التعرف على الاختلافات الثقافية واحترامها، وتعزيز بيئة عمل شاملة ومتناغمة. ومن خلال الوعي الثقافي، يمكن لمديري المشاريع إدارة المشاريع الدولية والفرق المتنوعة بشكل أفضل، مما يضمن أن العوامل الثقافية لا تعيق تقدم المشروع (Valencia, 2007).

2.1.3. المتغير التابع (أداء مشاريع القطاع السياحي):

يتعلق أداء مشاريع قطاع السياحة بالإكمال الناجح وجودة نتائج المشروع في هذه الصناعة. وهو مفهوم متعدد الأوجه يشمل عدة أبعاد، بما في ذلك توقيت تسليم المشروع، والالتزام بقيود الميزانية، ورضا أصحاب المصلحة، وجودة المخرجات. يتم قياس الأداء مقابل أهداف ومعايير محددة مسبقًا تعتبر حاسمة لاستدامة ونمو المبادرات السياحية. يعد الأداء الفعال للمشروع أمرًا حيويًا لأنه يؤثر بشكل مباشر على الفوائد الاقتصادية والاجتماعية التي يمكن أن تجلبها المشاريع السياحية إلى المنطقة (القوقا، 2007).

مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs):

لتقييم أداء مشاريع قطاع السياحة بدقة، يتم استخدام العديد من مؤشرات الأداء الرئيسية. توفر مؤشرات الأداء الرئيسية هذه مقياسًا كميًا لمدى نجاح المشروع في تحقيق أهدافه وغاياته. مؤشرات الأداء الرئيسية التي يتم أخذها في الاعتبار في هذا السياق هي إكمال المشروع ضمن الجدول الزمني، والالتزام بالميزانية، ورضا أصحاب المصلحة، وجودة التسليمات (الطحطوح، 2022).

1. الانتهاء من المشروع ضمن الجدول الزمني:

يعد تسليم المشاريع في الوقت المناسب وفقًا للجدول الزمنية المخططة مؤشرًا حاسمًا لأداء المشروع. يقوم مؤشر الأداء الرئيسي هذا بتقييم ما إذا كان المشروع قد اكتمل ضمن الإطار الزمني

المحدد، وهو أمر ضروري للحفاظ على زخم التنمية السياحية وتلبية متطلبات السوق. يمكن أن يؤدي التأخير في إنجاز المشروع إلى زيادة التكاليف وإهدار الموارد وضياع الفرص. ولذلك، فإن التأكد من اكتمال المشاريع في الموعد المحدد يوضح الإدارة والتخطيط الفعالين للمشروع. وهو يعكس قدرة فريق المشروع على توقع التأخيرات المحتملة، وتنفيذ التدخلات في الوقت المناسب، وإدارة الجداول الزمنية للمشروع بكفاءة (السكرانه، 2014).

2. الالتزام بالميزانية:

يعد الحفاظ على تكاليف المشروع ضمن الميزانية المخصصة مؤشرًا مهمًا آخر للأداء. يقيس مؤشر الأداء الرئيسي هذا الانضباط المالي وكفاءة ممارسات إدارة المشروع. غالبًا ما تتضمن المشاريع السياحية استثمارات كبيرة، وقد يكون لتجاوز الميزانية آثار كبيرة على الجدوى المالية للمشروع. ويضمن الالتزام بالميزانية استخدام الموارد على النحو الأمثل وأن المشروع يحقق القيمة مقابل المال. ويتضمن التخطيط الدقيق والمراقبة والتحكم في نفقات المشروع لتجنب تصاعد التكلفة. كما تعمل الإدارة الفعالة للميزانية على تعزيز ثقة المستثمرين وتأمين التمويل للمشاريع المستقبلية (Owusu & Ochil, 2023).

3. رضا أصحاب المصلحة:

يعد تلبية توقعات أصحاب المصلحة المشاركين في المشروع أو تجاوزها مؤشرًا حيويًا للنجاح. يشمل أصحاب المصلحة في المشاريع السياحية المستثمرين والسلطات الحكومية والمجتمعات المحلية والسياح والموظفين. إن رضاهم أمر بالغ الأهمية لقبول المشروع واستدامته ونجاحه على المدى الطويل. يقوم مؤشر الأداء الرئيسي هذا بتقييم مدى تلبية المشروع لاحتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة. يشير ارتفاع رضا أصحاب المصلحة إلى التواصل الفعال والمشاركة وتقديم الفوائد الموعودة. فهو يضمن أن يكون للمشروع تأثير إيجابي على المجتمع ويتمتع بدعم واسع النطاق، وهو أمر ضروري لاستدامته (Kobicheva, 2021).

4. جودة التسليمات:

يعد ضمان المعايير العالية في المخرجات النهائية للمشروع أمرًا بالغ الأهمية. يقوم مؤشر الأداء الرئيسي هذا بتقييم جودة مخرجات المشروع، والتي يمكن أن تشمل البنية التحتية والخدمات والخبرات المقدمة للسياح. تعد الإنجازات عالية الجودة ضرورية لجذب السياح والاحتفاظ بهم، وتعزيز تجربتهم، وبناء سمعة إيجابية للوجهة. يقوم هذا المؤشر بتقييم ما إذا كانت نتائج المشروع تلبي المعايير والمواصفات

المطلوبة. وتضمن مخرجات الجودة أن يساهم المشروع بشكل إيجابي في نمو قطاع السياحة وقدرته التنافسية. إنها تعكس التزام فريق المشروع بالتميز والتحسين المستمر (Elmezain et al., 2021).

2.1.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع: (أثر التدريب على أداء المشاريع)

تعتبر العلاقة بين التدريب على إدارة المشاريع (المتغير المستقل) وأداء مشاريع القطاع السياحي (المتغير التابع) محورية لنجاح هذه المشاريع. التدريب على إدارة المشاريع يزود الأفراد بالمهارات والمعرفة اللازمة للتعامل مع مختلف جوانب تنفيذ المشروع. يستكشف هذا القسم كيف تؤثر الأبعاد المختلفة للتدريب على إدارة المشاريع، وهي التدريب الفني والتدريب على القيادة والتدريب على المهارات الشخصية، على أداء المشروع (Ahmad Latiffi & Zulkiffli, 2021).

1. أثر التدريب الفني على أداء المشاريع:

يركز التدريب الفني على تعزيز الكفاءات الفنية اللازمة لتنفيذ المشاريع السياحية. ويشمل ذلك المعرفة والمهارات المتعلقة بأفضل الممارسات الخاصة بالصناعة والتقنيات المتقدمة وتقنيات حل المشكلات (Arshad et al., 2023).

يؤثر التدريب الفني بشكل مباشر على قدرة مديري المشاريع وأعضاء الفريق على معالجة المشكلات الفنية وحلها بكفاءة. وهذا يضمن أن التحديات التقنية لا تؤخر الجداول الزمنية للمشروع أو تؤثر على جودة التسليمات (Najwani, 2023).

ومن خلال توفير المعرفة الخاصة بالصناعة، يتيح التدريب الفني تنفيذ أفضل الممارسات التي تعتبر بالغة الأهمية لتحقيق معايير عالية في تنفيذ المشروع. ويساهم ذلك في تقديم مخرجات عالية الجودة تلبي معايير الصناعة أو تتجاوزها (الأسناوي والسيد، 2020).

وفي نهاية المطاف، فإن المهارات والمعرفة المكتسبة من التدريب الفني تسهل إنجاز المشاريع في الوقت المناسب وإنتاج مخرجات عالية الجودة، وبالتالي التأثير بشكل مباشر على أداء المشروع (Najwani, 2023).

2. أثر التدريب على القيادة على أداء المشاريع:

تم تصميم التدريب على القيادة لتنمية القدرات القيادية ومهارات اتخاذ القرار الاستراتيجي لمديري المشاريع (Fokina et al., 2023).

التدريب على القيادة يزود مديري المشاريع بالأدوات اللازمة لاتخاذ قرارات مستنيرة واستراتيجية. يعد هذا أمرًا بالغ الأهمية للحفاظ على الجداول الزمنية للمشروع وميزانياته، حيث يمكن للقرارات الإستراتيجية تخفيف المخاطر والاستفادة من الفرص (Hassan et al., 2016).

يعزز التدريب القيادي الفعال القدرة على قيادة وإلهام فرق المشروع. تعزز القيادة القوية بيئة الفريق التعاونية والمحفزة، وهو أمر ضروري للالتزام بالجدول الزمني للمشروع وتحقيق أهداف الميزانية (Ibrahim & Daniel, 2019).

ومن خلال تحسين القيادة واتخاذ القرارات الاستراتيجية، من المرجح أن تظل المشاريع في الموعد المحدد وفي حدود الميزانية. علاوة على ذلك، تضمن القيادة الفعالة إدارة توقعات أصحاب المصلحة والوفاء بها، مما يساهم في تحقيق رضا أصحاب المصلحة بشكل عام (Najwani, 2023).

3. أثر التدريب على المهارات الشخصية على أداء المشاريع:

يركز التدريب على المهارات الشخصية على تطوير مهارات الاتصال الفعالة والوعي الثقافي بين مديري المشاريع وأعضاء الفريق (Ahmad Latiffi & Zulkiffli, 2021).

يعد التواصل الفعال أمرًا ضروريًا لتبادل المعلومات بشكل واضح وفعال داخل فرق المشروع ومع أصحاب المصلحة. يضمن التدريب في هذا المجال نقل الرسائل بدقة وتقليل سوء الفهم (المحيميد، 2017).

يعزز الوعي الثقافي والتدريب على التنوع الحساسية والقدرة على التكيف مع السياقات الثقافية المتنوعة. وهذا مهم بشكل خاص في المشاريع السياحية، والتي غالبًا ما يشارك فيها أصحاب المصلحة من خلفيات ثقافية مختلفة (Valencia, 2007).

يؤدي تحسين التواصل والكفاءة الثقافية إلى تعزيز التعاون بشكل أفضل داخل الفرق وتعزيز العلاقات مع أصحاب المصلحة. يؤدي هذا إلى بيئة مشروع أكثر تماسكًا ويؤثر بشكل إيجابي على أداء المشروع من خلال ضمان توافق جميع الأطراف ومشاركتهم (Najwani, 2023).

التأثيرات والتفاعلات بين أنواع التدريب الثلاثة وأداء المشاريع:

التدريب الفني يؤدي إلى تحسين الكفاءة الفنية والتي بدورها تؤدي إلى إكمال المشروع وجودته بشكل أفضل وبالتالي يعزز التدريب الفني المهارات الفنية لمديري المشاريع وأعضاء الفريق، مما يؤدي

إلى تحسين الكفاءة في التعامل مع الجوانب الفنية للمشاريع. وينتج عن ذلك معدلات إنجاز أفضل للمشروعات وجودة أعلى للتسليم (Ahmad Latiffi & Zulkiffli, 2021).

تدريب القيادة يؤدي إلى القيادة المعززة والقرارات الإستراتيجية والتي بدورها تؤدي إلى الالتزام بالجدول الزمني والميزانية وبالتالي يعمل التدريب على القيادة على تحسين القدرات القيادية ومهارات اتخاذ القرار الاستراتيجي لمديري المشاريع. يؤدي تعزيز القيادة إلى تحسين تنسيق الفريق واتخاذ القرار، مما يضمن التزام المشاريع بالجدول الزمنية والميزانيات (Kobicheva, 2021).

التدريب على المهارات الشخصية يؤدي إلى التواصل الفعال والحساسية الثقافية والتي بدورها تؤدي إلى زيادة رضا أصحاب المصلحة وبالتالي يؤدي التدريب على المهارات الشخصية، وخاصة التواصل والوعي الثقافي، إلى تفاعلات أكثر فعالية داخل فرق المشروع ومع أصحاب المصلحة. وهذا يعزز بيئة تعاونية ويزيد من رضا أصحاب المصلحة، مما يؤثر بشكل إيجابي على الأداء العام للمشروع (Najwani, 2023).

2.1.5. الخاتمة:

يوضح الإطار النظري المقدم في هذه الدراسة العلاقة المعقدة بين التدريب على إدارة المشاريع وأداء مشاريع قطاع السياحة. من خلال دراسة أبعاد التدريب على إدارة المشاريع، أي التدريب على المهارات التقنية والقيادية والشخصية، يوفر هذا الإطار نظرة ثاقبة حول كيفية تأثير كل جانب على نتائج المشروع. يعزز التدريب الفني القدرة على حل المشكلات الفنية وتنفيذ أفضل الممارسات الخاصة بالصناعة، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج عالية الجودة وفي الوقت المناسب. يعزز التدريب على القيادة اتخاذ القرارات الإستراتيجية وقيادة الفريق، وهو أمر ضروري للحفاظ على الجداول الزمنية والميزانيات ورضا أصحاب المصلحة. يعمل التدريب على المهارات الشخصية على تحسين التواصل والكفاءة الثقافية، مما يؤثر في النهاية على أداء المشروع بشكل إيجابي. وتشكل هذه الأبعاد مجتمعة إطاراً شاملاً لفهم تأثير التدريب على نجاح مشاريع قطاع السياحة (القوفا، 2007).

الإطار النظري له آثار كبيرة على المنظمات السياحية في الرياض وخارجها. إن فهم العلاقات بين التدريب على إدارة المشاريع وأداء المشروع يمكن أن يوجه هذه المنظمات في تصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعالة. ومن خلال الاستثمار في مبادرات التدريب الشاملة التي تتناول المهارات التقنية والقيادية والشخصية، يمكن للمنظمات السياحية تعزيز قدراتها في إدارة المشاريع وتحسين نتائج المشروع. وهذا

بدوره يمكن أن يؤدي إلى زيادة القدرة التنافسية، وزيادة رضا أصحاب المصلحة، وفي نهاية المطاف، نجاح واستدامة المشاريع السياحية (الموجي، 2021).

في حين أن هذه الدراسة توفر رؤى قيمة حول العلاقة بين التدريب على إدارة المشاريع وأداء المشروع، إلا أن هناك عدة طرق للبحث المستقبلي. يمكن إجراء المزيد من الدراسات للتعلم في أساليب التدريب المحددة وتأثيراتها المباشرة على مؤشرات الأداء الرئيسية المختلفة (KPIs) في مختلف قطاعات صناعة السياحة. على سبيل المثال، يمكن أن يستكشف البحث مدى فعالية برامج التدريب الافتراضية مقابل التدريب التقليدي القائم على الفصول الدراسية، أو تأثير برامج الإرشاد على تنمية المهارات القيادية داخل فرق المشروع. بالإضافة إلى ذلك، يمكن إجراء دراسات مقارنة لتقييم فعالية أساليب التدريب المختلفة عبر سياقات ثقافية مختلفة أو إعدادات تنظيمية. من خلال التحقيق في هذه الأسئلة البحثية وغيرها، يمكن للدراسات المستقبلية أن تساهم في فهم أكثر دقة لدور التدريب في تعزيز أداء المشروع في قطاع السياحة وخارجه (Najwani, 2023).

2.2. الدراسات السابقة:

2.2.1. عرض الدراسات السابقة:

الدراسة بعنوان "أثر المهارات القيادية للمديرين على أداء مشاريع البناء في دبي" أجراها حسن وآخرون. (2016) يتعمق البحث في الدور الحاسم للمهارات القيادية في سياق التطور السريع لقطاع البناء في دبي، الإمارات العربية المتحدة. ونظرًا لمكانة دبي كمركز للبنية التحتية والتطوير العقاري، تهدف الدراسة إلى التحقق من كيفية تأثير المهارات القيادية لمديري المشاريع على أداء مشاريع البناء في هذا السوق الديناميكي. وباستخدام منهج وصفي واستكشافي مختلط، استخدم البحث الاستبيانات والمقابلات شبه المنظمة لجمع رؤى من المتخصصين في الصناعة. وأكدت النتائج أهمية المهارات القيادية في التمييز بين القادة الفعالين والمديرين فقط، مما يشير إلى أنه يمكن تعويض أوجه القصور في المهارات الفنية من خلال تطوير القيادة الفعالة. علاوة على ذلك، برز الوعي الثقافي ونوعية العلاقات الشخصية كعوامل حاسمة تسهل النجاح في صناعة البناء والتشييد في دبي، مما يسلط الضوء على أهمية مناهج القيادة الموجهة نحو الناس. وبشكل عام، تسلط الدراسة الضوء على الدور المحوري للقيادة في التعامل مع تعقيدات مشاريع البناء في بيئة السوق التنافسية في دبي.

تتناول الدراسة التي تحمل عنوان "صفات وأساليب القيادة لإدارة المشاريع الناجحة في نيجيريا" والتي قام بها إبراهيم ودانيال (2019) أساليب القيادة المتنوعة التي أظهرها مديرو المشاريع في نيجيريا

وتأثيرها على نتائج المشروع. ونظراً لتفاوت معدلات نجاح المشاريع التي تعزى إلى أنماط القيادة المختلفة، تهدف الدراسة إلى فحص هذه الأنماط من خلال متغيرات مختلفة لتحديد مدى مساهمتها في نجاح المشروع أو فشله. باستخدام منهجية مختلطة، استخدم البحث استبيانات لتحليل أنماط القيادة لأفراد مختارين بناءً على عوامل متعددة. وكشفت النتائج أن المهارات والصفات الشخصية وأسلوب القيادة ومهارات الاتصال برزت كأهم العوامل المؤثرة على نتائج المشروع. من خلال مزيج من التحليل الكمي باستخدام معامل ارتباط بيرسون والعرض النوعي للمعلومات النظرية، توفر الدراسة نظرة ثاقبة للعلاقة بين الصفات القيادية وإدارة المشاريع الناجحة في السياق النيجيري، بهدف تقديم استراتيجيات للحد من معدلات فشل المشاريع.

تتناول الدراسة التي تحمل عنوان "مشاريع البناء المستدامة: مستوى الفهم لمهارات القيادة بين مديري المشاريع" لأحمد لطيفي وذو الكفل (2021) الدور الحاسم لمديري المشاريع في ضمان نجاح مشاريع البناء المستدامة، حيث تلعب المهارات القيادية دوراً محورياً. ونظراً للتحديات الفريدة التي تواجهها مشاريع البناء المستدامة، تهدف الدراسة إلى تقييم مستوى فهم المهارات القيادية بين مديري المشاريع في هذا السياق واستكشاف العلاقة بين خبرتهم وفهم المهارات القيادية. كانت منهجية الدراسة كمية ومن خلال إجراء استبيان على أكثر من 150 مدير مشروع من ذوي الخبرة في مشاريع البناء المستدامة في ماليزيا، استخدمت الدراسة برنامج IBM SPSS لتحليل البيانات، مما يكشف عن مستوى عالٍ جداً من فهم المهارات القيادية بين مديري المشاريع في مشاريع البناء المستدامة. علاوة على ذلك، وجدت علاقة ارتباط إيجابية بين سنوات الخبرة في مشاريع البناء المستدامة ومستوى فهم المهارات القيادية لدى مديري المشاريع. توفر هذه النتائج رؤى قيمة للأبحاث المستقبلية لتحديد وتنمية المهارات القيادية اللازمة لإدارة مشاريع البناء المستدامة بشكل فعال.

تبحث الدراسة التي تحمل عنوان "المشروع الافتراضي كأداة لتنمية مهارات القيادة" والتي قامت بها كوبيتشيفا (2021) في تأثير المشاريع الدولية عبر الإنترنت على تنمية المهارات القيادية لدى الطلاب. ومن خلال التركيز على مشروع الثقافة الافتراضي، يهدف البحث إلى تقييم التغيرات في مهارات القيادة لدى الطلاب خلال فترة شهرين من المشاركة. استخدمت الدراسة نهجاً مختلطاً الأساليب، يجمع بين البيانات الكمية التي تم جمعها من خلال الدراسات الاستقصائية لأكثر من 140 طالباً مع رؤى نوعية تم الحصول عليها من المقابلات مع عشرة طلاب تم اختيارهم عشوائياً. وأظهرت النتائج تحسناً كبيراً في جميع مؤشرات المهارات القيادية، مما يؤكد التأثير الإيجابي لمشروع الثقافة الافتراضي على تنمية الطلاب. بالإضافة إلى ذلك، كشفت المقابلات أن المشاركة في مشاريع الفريق الافتراضي أثرت بشكل إيجابي على مهارات الاتصال لدى الطلاب وتحفيزهم لدراسة التخصصات المهنية. تؤكد هذه النتائج على أهمية دمج

أنشطة المشروع في دورات الانضباط المهني لتعزيز تنمية المهارات القيادية وزيادة مشاركة الطلاب في عملية التعلم.

الدراسة التي تحمل عنوان "تأثير مهارات مدير المشروع والعمر على نجاح المشروع" أجراها المزين وآخرون. (2021) يستكشف العلاقة بين مهارات مدير المشروع وعمره ونجاح المشروع في سياق مشاريع البناء في القاهرة، مصر. مع إدراك أن مديري المشاريع يلعبون دورًا حاسمًا في نجاح المشروع، تهدف الدراسة إلى التحقق مما إذا كانت المهارات الفنية والمفاهيمية والسياسية والبشرية لمدير المشروع تؤثر بشكل كبير على نجاح المشروع، وما إذا كان عمر مدير المشروع له دور مهم في تحقيق نجاح المشروع. وباستخدام أسلوب البحث الكمي، قامت الدراسة بجمع البيانات من خلال استبيانات المسح من 400 مدير مشروع يعملون في خمس شركات إنشاءات بارزة. تم استخدام الإحصائيات الوصفية باستخدام مؤشر الأهمية النسبية (RII) لتصنيف مهارات مدير المشروع وأبعاد نجاح المشروع، في حين تم استخدام تحليل الانحدار لتحديد تأثير مهارات مدير المشروع على نجاح المشروع والعلاقة بين عمر مدير المشروع ونجاح المشروع. وكشفت النتائج أن مديري المشاريع يمتلكون مستويات تنافسية من المهارات، حيث أن المهارات التقنية لها التأثير الأكبر على نجاح المشروع. ومع ذلك، لم يظهر عمر مدير المشروع أي ارتباط بنجاح المشروع. وتشير الدراسة إلى أن شركات البناء يجب أن تعطي الأولوية لضمان امتلاك مديري المشاريع لمستوى تنافسي من المهارات بدلاً من اعتبار العمر عاملاً هاماً لنجاح المشروع. تساهم هذه الدراسة في الأوساط الأكاديمية من خلال التأكيد على أهمية مجموعة شاملة من المهارات الإدارية للمشروع وتسلط الضوء على الحاجة إلى التمييز بين العمر والخبرة عند تقييم تأثير مدير المشروع على نجاح المشروع.

هدفت الدراسة التي حملت عنوان "أثر التدريب على تحسين نتائج إدارة المشاريع في القطاع العام بالمدينة المنورة" التي أجراها الطحطوح (2022) إلى دراسة العلاقة بين نتائج التدريب وإدارة المشاريع في القطاع العام بالمدينة المنورة بالمملكة العربية السعودية، في حين أنه تم تحديد العوائق المحتملة أمام الوصول إلى برامج التدريب. وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي، استخدمت الدراسة استبانة لجمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة مكونة من أكثر من مئة من الأفراد، وتم تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. وكشفت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية كبيرة بين التدريب ونتائج إدارة المشاريع، وتم تسليط الضوء على كل من الأثر الإيجابي للتدريب على كفاءة العمل والإنتاجية ووجود معوقات تعيق الوصول إلى فرص التدريب. وتضمنت التوصيات تعزيز تنفيذ برامج التدريب، وتشجيع تنمية المهارات، ومعالجة القيود التي تحول دون الوصول إلى التدريب، ودعم دخول المرأة في إدارة المشاريع، وتعزيز المزيد من البحوث في هذا المجال.

الدراسة بعنوان "الدور المفاهيمي للقيادة في إدارة المشاريع" أجراها فوكينا وآخرون. (2023) يستكشف هذا البحث الأهمية الأساسية للقيادة في مجال إدارة المشاريع من خلال مراجعة شاملة للأدبيات. تدور خلفية الدراسة حول التعرف على التأثير الذي لا غنى عنه للقيادة عبر المراحل المختلفة لإدارة المشروع، من البداية إلى التنفيذ والمراقبة. الهدف من البحث هو التعمق في الإطار المفاهيمي للقيادة في إدارة المشاريع ودراسة الكفاءات والأساليب التي تشكل القيادة الفعالة. بالاعتماد على منهجية نوعية من خلال مراجعة متكاملة للأدبيات، تقوم الدراسة بتجميع الآراء النظرية ودراسات الحالة وأفضل الممارسات لتوضيح التأثير العميق للقيادة على نتائج المشروع. تؤكد النتائج على ضرورة قيام المنظمات بدمج تنمية المهارات القيادية في ممارسات إدارة المشاريع، مع التأكيد على أهميتها لكل من نجاح المشروع الفردي والإنجازات التنظيمية الأوسع.

تتعمق الدراسة التي تحمل عنوان "تأثير أسلوب القيادة الديمقراطية لمدير المشروع على نجاح المشروع: الدور الوسيط لسلوك العمل المبتكر" التي أجراها أرشاد وآخرون (2023) في الدور الحاسم للقيادة في نجاح المشروع داخل المنظمات القائمة على المشاريع، مع التركيز بشكل خاص على التأثير الوسيط لسلوك العمل الابتكاري. مع تحمل مديري المشاريع مسؤولية كبيرة لتحقيق الأهداف التنظيمية وتحفيز فرق المشروع، تهدف الدراسة إلى تحليل تأثير أساليب القيادة الديمقراطية على نجاح المشروع. وباستخدام المنهج الكمي، قام البحث بجمع البيانات من خلال ثلاثئة استبيان تم توزيعها على مؤسسات تكنولوجيا المعلومات والبرمجيات في المدينتين التوأمتين في باكستان. وتكشف النتائج عن وجود علاقة إيجابية بين أنماط القيادة الديمقراطية ونجاح المشروع، مما يشير إلى أن هذه القيادة تعزز سلوك العمل الابتكاري، وبالتالي تعزيز نتائج المشروع. تسلط الدراسة الضوء على أهمية فلسفات القيادة في الحفاظ على تحفيز القوى العاملة وتقتراح آثارًا على صناعة تطوير البرمجيات في باكستان، مع التركيز على الحاجة إلى قيادة فعالة في التغلب على تعقيدات المنظمات القائمة على المشاريع.

تتناول الدراسة التي تحمل عنوان "الكشف عن جانب المهارات الشخصية في إدارة المشاريع: تأثير المهارات الشخصية لمدير المشروع على نجاح المشروع" لنجواني (2023) الاعتماد المتزايد على المشاريع من قبل المنظمات لتحقيق الأهداف الاستراتيجية وما يترتب على ذلك من أهمية مديري المشاريع في ضمان المشروع نجاح. وإدراكًا للتركيز التاريخي على الجوانب الفنية لإدارة المشاريع على حساب المهارات الشخصية، تهدف الدراسة إلى سد الفجوات الموجودة في الأدبيات من خلال التقييم الكمي لتأثير العوامل الشخصية على نجاح المشروع مع الأخذ في الاعتبار التأثيرات المعتدلة للسياسة التنظيمية. باستخدام الإطار النظري ونموذج البحث، أجرت الدراسة مسحًا عبر الإنترنت بين أعضاء PMI وAPM، حيث تم تحليل البيانات من خلال التحليل أحادي المتغير وثنائي المتغير ومتعدد المتغيرات.

تكشف النتائج عن مساهمة إيجابية كبيرة للمهارات الشخصية لمدير المشروع في نجاح المشروع، مع تحديد المهارات التحفيزية والعاطفية والتواصلية وصنع القرار وإدارة الصراع كأفضل المهارات المساهمة في نجاح المشاريع. ومع ذلك، فقد وجد البحث أن التأثير المعتدل للسياسات التنظيمية على هذه العلاقة إيجابي ولكنه غير مهم، مما يشير إلى أدلة غير حاسمة فيما يتعلق بأهميتها.

تتناول الدراسة التي تحمل عنوان "سياسة المشروع ونتائج المشروع: الدور المعتدل لقيادة المشروع" التي أجراها أوسو وأوشيل (2023) الاتجاه المقلق للمشاريع غير المكتملة وتجاوز التكاليف في غانا، لا سيما داخل منطقة كيب كوست الحضرية. في حين أن الأبحاث السابقة قد استكشفت كيفية تأثير سياسة المشروع على نتائج المشروع، إلا أن هناك فجوة في فهم التفاعل بين سياسة المشروع وقيادة المشروع ونتائج المشروع. ولذلك، فإن الهدف من هذه الدراسة هو استكشاف كيفية إدارة قيادة المشروع للعلاقة بين سياسة المشروع ونتائج المشروع. باستخدام نهج مختلط الأساليب، تستخدم الدراسة نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) لنمذجة هذه التفاعلات وجمع البيانات من خلال الاستبيانات والمعلومات النظرية. تشير النتائج إلى أن سياسات المشروع وأساليب القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي على نتائج المشروع، في حين أن أساليب القيادة المعاملاتية لها تأثير سلبي. ومع ذلك، خلصت الدراسة إلى أن أسلوب القيادة لا يخفف من العلاقة بين سياسات المشروع ونتائج المشروع. وتشير النتائج إلى أهمية السياسات الواضحة وتبني القيادة التحويلية وتدريب المدراء لتحسين نسبة نجاح المشاريع الحكومية.

2.2.2. تحليل ومناقشة الدراسات السابقة:

عدة دراسات منها الطحطوح (2022)، حسن وآخرون. (2016)، فوكينا وآخرون. (2023)، أحمد لطيفي وذو الكفل (2021)، وأوسو وأوشيل (2023)، يكشفون عن نتائج متسقة فيما يتعلق بتأثير العوامل المختلفة على نتائج إدارة المشروع. الطحطوح (2022) وفوكينا وآخرون. (2023) كلاهما يظهر وجود علاقة كبيرة بين التدريب ونتائج إدارة المشروع. وبالمثل، حسن وآخرون. (2016) وأحمد لطيفي وذو الكفل (2021) يؤكدان على أهمية المهارات القيادية في التأثير على أداء المشروع. علاوة على ذلك، يسلط أوسو وأوشيل (2023) الضوء على دور سياسات المشروع في تشكيل نتائج المشروع. تؤكد هذه الدراسات بشكل جماعي على أهمية التدريب والقيادة والسياسات الفعالة في تحقيق نتائج ناجحة لإدارة المشاريع عبر مختلف القطاعات والسياقات.

الدراسات التي أجراها فوكينا وآخرون. (2023)، أرشاد وآخرون. (2023)، وكوبيتشيفا (2021) تشترك في أوجه التشابه المنهجية والأهداف المشتركة. فوكينا وآخرون. (2023) وأرشاد وآخرون. (2023) كلاهما يستخدم نهجاً مميزاً، ففي حين يستخدم بحث فوكينا وآخرون المنهج النوعي مع التركيز على مراجعات الأدبيات لاستكشاف دور القيادة في إدارة المشاريع. أرشاد وآخرون. (2023) يستخدم منهجاً كمياً يدرس على وجه التحديد تأثير أسلوب القيادة الديمقراطية على نجاح المشروع، بينما يدرس كوبيتشيفا (2021) تأثير المشاريع الافتراضية على تنمية المهارات القيادية من خلال منهجية كمية ونوعية مختلطة. تهدف هذه الدراسات مجتمعة إلى تعميق فهم ديناميكيات القيادة في إدارة المشاريع واستكشاف سبل تطوير المهارات القيادية ضمن سياقات المشروع المختلفة.

تُظهر العديد من الدراسات نقاط قوة ملحوظة، كما أبرزها إبراهيم ودانيال (2019)، ونجواني (2023)، والمزين وآخرون. (2021). يستفيد إبراهيم ودانيال (2019) من الأساليب الكمية والنوعية لإجراء فحص شامل للصفات القيادية لإدارة المشاريع الناجحة في نيجيريا. يستخدم نجواني (2023) منهجاً كمياً لتقييم تأثير المهارات الشخصية لمدير المشروع على نجاح المشروع، ومعالجة الثغرات الموجودة في الأدبيات. المزين وآخرون. (2021) قاموا بالمساهمة في هذا المجال من خلال دراسة تأثير مهارات مدير المشروع وعمره على نجاح المشروع، وتقديم رؤية قيمة لممارسات إدارة المشروع. توضح هذه الدراسات منهجيات قوية ونتائج ثاقبة، مما يساهم بشكل كبير في مجموعة المعرفة الحالية في إدارة المشاريع.

عبر الدراسات، هناك فرص للتحسين والتطوير. بينما بعض الدراسات مثل الطحطوح (2022) وحسن وآخرون. (2016)، تقدم رؤية قيمة، فهي تعتمد في المقام الأول على المنهجيات الوصفية، مما يحد من عمق التحليل. بالإضافة إلى ذلك، دراسات مثل أرشاد وآخرون. (2023) وأوسو وأوشيل (2023) يركزان على سياقات محددة، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج التي توصلوا إليها. علاوة على ذلك، فإن التناقضات المنهجية، مثل الاختلافات في أحجام العينات وطرق جمع البيانات، تشكل تحديات أمام إجراء مقارنات بين الدراسات. إن معالجة هذه القيود من خلال تصميمات بحثية صارمة وأحجام عينات أكبر من شأنها أن تعزز صحة وموثوقية الدراسات المستقبلية في مجال إدارة المشاريع.

إن الأفكار المكتسبة من الدراسات السابقة وثيقة الصلة بالبحث الحالي حول تأثير التدريب على إدارة المشاريع في قطاع السياحة في الرياض، المملكة العربية السعودية. تقدم هذه الدراسات أطراً قيمة لفهم تأثير التدريب والقيادة والمهارات الشخصية والقيادية والفنية على أداء المشروع. ومن خلال البناء على نتائج ومنهجيات الأبحاث السابقة، يمكن للدراسة الحالية تصميم منهجها ليناسب السياق المحدد لقطاع

السياحة في الرياض، وتقديم توصيات قابلة للتنفيذ لتعزيز ممارسات إدارة المشاريع وتحسين نتائج المشروع في هذه الصناعة.

دراسات الطحطوح (2022)، فوكينا وآخرون. (2023)، حسن وآخرون. (2016)، وإبراهيم ودانيال (2019) يظهرون اختلافات ملحوظة في نتائجهما فيما يتعلق بتأثير التدريب والقيادة على نتائج إدارة المشروع. الطحطوح (2022) وفوكينا وآخرون. (2023) يؤكد كلاهما على العلاقة الإيجابية بين نتائج التدريب وإدارة المشاريع، مع تسليط الضوء على أهمية تنمية المهارات. ومع ذلك، حسن وآخرون. (2016) وإبراهيم ودانيال (2019) يختلفان في النتائج التي توصلوا إليها، مع حسن وآخرين. مع التركيز على تأثير المهارات القيادية على أداء مشاريع البناء، بينما يستكشف إبراهيم ودانيال (2019) العلاقة بين الصفات القيادية ونجاح المشروع في نيجيريا. وتؤكد هذه الاختلافات التفاعل المعقد بين العوامل التي تؤثر على نتائج إدارة المشروع عبر مختلف القطاعات والسياقات.

هناك اختلافات ملحوظة في المنهجية والأهداف بين الدراسات التي أجراها أرشاد وآخرون. (2023)، نجواني (2023)، أحمد لطيفي وذو الكفل (2021)، المزين وآخرون. (2021) وكوبيتشيفا (2021). أرشاد وآخرون. (2023) ونجواني (2023) يتبنى كل منهما مناهج كمية لدراسة تأثير أساليب القيادة والمهارات الشخصية على نجاح المشروع، على التوالي. في المقابل، أحمد لطيفي وذو الكفل (2021) والمزين وآخرون. (2021) يستخدم أساليب مختلطة لاستكشاف فهم المهارات القيادية بين مديري المشاريع وتأثير مهارات مدير المشروع وعمره على نجاح المشروع. تستخدم كوبيتشيفا (2021) طريقة كمية لدراسة تأثير المشاريع الافتراضية على تنمية المهارات القيادية. وعلى الرغم من هذه الاختلافات المنهجية، فإن جميع الدراسات تشترك في الهدف المشترك المتمثل في تعزيز الفهم في مجال إدارة المشاريع وتقديم رؤى للتطبيق العملي.

تظهر العديد من الدراسات نقاط ضعف في مناهجها، كما أبرز ذلك البحث الذي أجراه أوسو وأوشيل (2023)، الطحطوح (2022)، المزين وآخرون. (2021) وكوبيتشيفا (2021). ويعتمد أوسو وأوشيل (2023) والطحطوح (2022) في المقام الأول على المنهجيات الوصفية، مما قد يحد من عمق التحليل وقابلية تعميم النتائج. المزين وآخرون. (2021) وكوبيتشيفا (2021) يواجهان قيودًا في حجم العينة وطرق جمع البيانات، مما قد يؤثر على صحة نتائجهما وموثوقيتها. إن معالجة نقاط الضعف هذه من خلال تصاميم ومنهجيات بحثية أكثر قوة من شأنها أن تعزز مصداقية وقابلية تطبيق الدراسات المستقبلية في مجال إدارة المشاريع.

تظهر العديد من الفجوات البحثية من الدراسات التي أجراها فوكينا وآخرون. (2023)، إبراهيم ودانيال (2019)، وأرشاد وآخرون. (2023). فوكينا وآخرون. (2023) يؤكد على الحاجة إلى مزيد من الاستكشاف لأساليب القيادة في إدارة المشاريع، لا سيما في سياقات المشاريع المختلفة. يسلط إبراهيم ودانيال (2019) الضوء على أهمية فهم العلاقة بين الصفات القيادية ونجاح المشروع في البيئات الثقافية المتنوعة. أرشاد وآخرون. (2023) يؤكد على الحاجة إلى مزيد من الأبحاث حول الدور الوسيط لسلوك العمل الابتكاري في العلاقة بين أسلوب القيادة ونجاح المشروع. ومن شأن معالجة هذه الثغرات من خلال الجهود البحثية المستهدفة أن يسهم بشكل كبير في تطوير المعرفة وتوجيه التدخلات العملية في إدارة المشاريع.

تقدم الدراسات السابقة رؤى قيمة للبحث الحالي حول أثر التدريب على إدارة المشاريع في قطاع السياحة في الرياض، المملكة العربية السعودية. ومن خلال تجميع نتائج الدراسات المتنوعة، يمكن للبحث الحالي أن يصمم منهجه ليتناسب مع الاحتياجات والتحديات المحددة لقطاع السياحة. ويمكن نجاح الدراسات السابقة في قدرتها على الاستفادة من المنهجيات ووجهات النظر المتنوعة لمعالجة القضايا المعقدة في إدارة المشاريع. ومع ذلك، فإن أوجه القصور مثل القيود المنهجية والفجوات في البحوث لا تزال تشكل تحديات للمساعي المستقبلية. للاستفادة من الدراسات السابقة، يجب أن يسعى البحث الحالي إلى الدقة المنهجية، والنظر في العوامل السياقية، وسد الفجوات الحالية لتوليد رؤى قابلة للتنفيذ لتعزيز ممارسات إدارة المشاريع في قطاع السياحة.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

الأسنوي، ج. ف. أ.، والسيد، إ. ج. (2020). سلسلة الإدارة الحديثة: التدريب الإداري، ط1، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، دسوق.

https://archive.org/details/20220106_20220106_1020/page/n1/mode/2up

حديان، إ. م.، وحديدان، أ. م. (2022). التدريب على إدارة المشروعات الصغرى في مؤسسات التعليم العالي والمهني. مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، إصدار خاص بالمؤتمر الدولي لمخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الليبي، 432-410.

أو

<http://mdr.misuratau.edu.ly/handle/123456789/1197>

<https://www.researchgate.net/publication/361119125>

حيدر، ع. (2020). التدريب والتطوير، ط1، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، دمشق.

https://archive.org/details/20211211_20211211_1708/page/n3/mod_e/2up

السكرانه، ب. خ. (2014). القيادة الإدارية الفعالة، ط2، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.

https://archive.org/details/20220311_20220311_0058/mode/2up

الطحطوح، ع. ع. (2022). أثر التدريب على تحسين نتائج إدارة المشاريع في القطاع العام بالمدينة المنورة. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، 8(2)، 49-66.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/205329>

عبد الفتاح، م. أ. (2013). موسوعة التدريب – الجزء الأول، نظرية التدريب: التحول من أفكار ومبادئ التدريب إلى واقع ملموس، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.

https://archive.org/details/20200521_20200521_2330/mode/2up

القوقا، إ. ع. (2007). أثر التدريب على أداء المشروعات الصغيرة والصغيرة جداً في قطاع غزة: دراسة حالة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

<https://mobt3ath.com/uplode/book/book-13769.pdf>

المحيميد، ن. إ. س. (2017). إدارة المشاريع الاحترافية وفق منهجية PMI، ط2، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، الرياض.

https://archive.org/details/17112016_201910

الموجي، س. ع. (2021). دور التدريب الأخضر في تحقيق التنمية السياحية المستدامة. المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، 3(5)، 94-118.

<https://doi.org/10.21608/jihtha.2021.278893>

نصيرة، ب.، والحبيب، ث. (2019). التدريب الإلكتروني، سلسلة إصدارات مخبر تحليل و استشراف و تطوير الوظائف و الكفاءات في جامعة معسكر – الجزائر، مخبر لابداك، جامعة معسكر،

المراجع الأجنبية:

- Ahmad Latiffi, A., & Zulkiffli, N. A. (2021). Sustainable Construction Projects: The Level of Understanding on Leadership Skills among Project Managers. *International Journal of Real Estate Studies*, 15(1), 39-48. <https://doi.org/10.11113/intrest.v15n1.7>
- Algumzi, A. (2022). Risks and Challenges Associated with NEOM Project in Saudi Arabia: A Marketing Perspective. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(9). <https://doi.org/10.3390/jrfm15090381>
- Arshad, D. Q., Shabeena Ashraf, & Uzma Pervaiz. (2023). Impact of the Democratic Leadership Style of Project Manager on Project Success: The Mediating Role of Innovative Work Behavior. *Administrative and Management Sciences Journal*, 2(1), 65–75. [https://doi.org/10.59365/amsj.2\(1\).2023.66](https://doi.org/10.59365/amsj.2(1).2023.66)
- Elmezain, M., Baduruzzaman, W., & Khoiry, M. (2021). The Impact of Project Manager's Skills and Age on Project Success. *Brazilian Journal of Operations & Production Management*, 18, e2021950. <https://doi.org/10.14488/BJOPM.2021.017>
- Fokina, O., Ivanovskaya, Z., Mottaeva, A., & Khubaev, A. (2023). The conceptual role of leadership in project management. *E3S Web of Conferences*, 458. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202345804020>
- Hassan, M., Kazaz, A., & Shibani, D. A. (2016). The Impact of Managers' Leadership Skills on Construction Project Performance in Dubai.

International Journal of Managerial and Financial Accounting, 4, 1-22. <https://www.researchgate.net/publication/304307025>

Ibrahim, U., & Daniel, C. (2019). Leadership Qualities and Styles for Successful Project Management in Nigeria. *European Journal of Business and Management*, 11(16). <https://doi.org/10.7176/EJBM/11-16-01>

Kobicheva, A. (2021). Virtual project as a tool for leadership skills development. *E3S Web of Conferences*, 284, 09019. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202128409019>

Najwani, A. A. (2023). Uncovering the Soft Side of Project Management - the Impact of Project Manager's Soft Skills on Project Success. *Master's thesis in project management, Anglia Ruskin University*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.13047.29604>

Ngetich, B., & Migosi, J. (2023). Management Practices and Sustainability of Training Programs: A Case of Digital Skills Training Projects in Kibera Slums, Nairobi City County, Kenya. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences*, 19(3), 45-58. <https://dx.doi.org/10.21013/jmss.v19.n3.p1>

Owusu, D., & Ochil, D. (2023). Project policy and project outcomes: The moderating role of project leadership. *Cogent Business & Management*, 10. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2271606>

Valencia, V. V. (2007). A Project Manager's Personal Attributes as Predictors for Success. *Theses and Dissertations*. 3022. <https://scholar.afit.edu/etd/3022>

الملاحق:

1. نموذج الاستبيان:

المرجع	الإجابة					العبارة	البعد	المتغير
	أوافق بشدة	أوافق	حيادي	أعارض	أعارض بشدة			
(القوقا، 2007)						أدى التدريب الفني المقدم إلى تعزيز المهارات الفنية للموظفين بشكل كبير.	البعد الأول: التدريب الفني	المتغير المستقل: التدريب على إدارة المشاريع
(Najwani, 2023)						تم تصميم جلسات التدريب الفني لتلبية متطلبات المعرفة الخاصة بالقطاع السياحي.		
(Najwani, 2023)						يشعر الموظفون بثقة أكبر في قدراتهم الفنية بعد تلقي التدريب.		
(الطحطوح، 2022)						تتناول برامج التدريب الفني بشكل فعال أحدث التطورات التكنولوجية في قطاع السياحة.		
(Najwani, 2023)						هناك تحسن ملحوظ في مهارات حل المشكلات بين الموظفين بسبب التدريب الفني.		
(Ngetich & Migosi, 2023)						أدت برامج التدريب على القيادة إلى تحسين المهارات القيادية لدى الموظفين بشكل كبير.	البعد الثاني: التدريب على القيادة	
(Ngetich & Migosi, 2023)						يكون الموظفون مجهزين بشكل أفضل لاتخاذ قرارات استراتيجية بعد المشاركة في التدريب على القيادة.		
(المحيميد، 2017)						أدى التدريب على القيادة إلى تعزيز قدرة الموظفين على إدارة وتخفيف مخاطر المشروع.		
(Ngetich & Migosi, 2023)						أدى التدريب إلى تحسين قدرة الموظفين على تحفيز وقيادة فرق المشروع بشكل فعال.		
(Fokina et al., 2023)						ساهم التدريب على القيادة في تحديد وتحقيق أهداف وغايات واضحة للمشروع.		
(الطحطوح، 2022)						أدى التدريب على المهارات الشخصية إلى تحسين قدرات التواصل لدى الموظفين بشكل ملحوظ.	البعد الثالث: التدريب على المهارات الشخصية	
(Najwani, 2023)						أصبح الموظفون أكثر مهارة في إدارة الصراعات داخل فريق المشروع بعد التدريب على المهارات الشخصية.		
(Najwani, 2023)						أدى التدريب على الوعي الثقافي والتنوع إلى زيادة حساسية الموظفين تجاه الاختلافات الثقافية في إدارة المشاريع.		
(المحيميد، 2017)						يتعاون الموظفون بشكل أكثر فعالية مع أصحاب المصلحة المتنوعين بعد تلقي التدريب على المهارات الشخصية.		
(Najwani, 2023)						تحسنت قدرة الموظفين على التكيف والمرونة في بيئات المشاريع الديناميكية بفضل التدريب على المهارات الشخصية.		

(Najwani, 2023)					يتم إنجاز المشاريع بشكل متكرر ضمن الإطار الزمني المحدد بعد تنفيذ البرامج التدريبية.
(القوقا، 2007)					قد تحسن الالتزام بقيود الميزانية في المشاريع التي يديرها موظفون مدربون.
(Fokina et al., 2023)					قد زاد رضا أصحاب المصلحة نتيجة لتعزيز مهارات إدارة المشاريع.
(القوقا، 2007)					قد أظهرت جودة مخرجات المشروع تحسناً كبيراً بعد مبادرات التدريب.
(الطحطوح، 2022)					أُتاحت برامج التدريب رصد ومراقبة التقدم المحرز في المشروع بشكل أفضل.
(Fokina et al., 2023)					يتم تحقيق معالم المشروع بشكل أكثر اتساقاً من قبل الموظفين الذين خضعوا للتدريب.
(الطحطوح، 2022)					يتعامل الموظفون المدربون مع تحديات المشروع غير المتوقعة بشكل أكثر فعالية.
(الطحطوح، 2022)					لقد تحسن التعاون والتماسك بين أعضاء الفريق في المشاريع التي يديرها موظفون مدربون.
(Fokina et al., 2023)					أصبح الموظفون أكثر كفاءة في إجراء تقييمات المشاريع وتنفيذ التحسينات اللازمة بعد التدريب.
(الطحطوح، 2022)					تحسن الأداء العام لمشاريع قطاع السياحة بفضل برامج التدريب الشاملة.

2. جدول أدوات البحث:

عدد العبارات	البعد	المتغير
5	البعد الأول: التدريب الفني	المتغير المستقل: التدريب على إدارة المشاريع
5	البعد الثاني: التدريب على القيادة	
5	البعد الثالث: التدريب على المهارات الشخصية	
10		المتغير التابع: أداء مشاريع القطاع السياحي
25	مجموع عبارات الاستبيان	
عدد العبارات	عنوان الدراسة	الأداة
3	أثر التدريب على أداء المشروعات الصغيرة والصغيرة جداً في قطاع غزة: دراسة حالة	(القوقا، 2007)
7	الكشف عن الجانب الناعم لإدارة المشاريع - تأثير المهارات الشخصية لمدير المشروع على نجاح المشروع	(Najwani, 2023)
6	أثر التدريب على تحسين نتائج إدارة المشاريع في القطاع العام بالمدينة المنورة	(الطحطوح، 2022)

3	الممارسات الإدارية واستدامة برامج التدريب: حالة من مشاريع التدريب على المهارات الرقمية في الأحياء الفقيرة في كيبيرا، مقاطعة مدينة نيروبي، كينيا	(Ngetich & Migosi, 2023)
2	إدارة المشاريع الاحترافية وفق منهجية PMI	(المحيميد، 2017)
4	الدور المفاهيمي للقيادة في إدارة المشاريع	(Fokina et al., 2023)
25	مجموع عبارات الاستبيان	