

تأثير القيادة الفعالة على تنفيذ وجودة المشاريع

مشروع التخرج

إعداد الطالب/

أحمد سمير عبد الرحمن عبد الواحد

الرقم الأكاديمي 421000142

إشراف/

د/ أسماء أبو عنزه

العام الدراسي:

2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*فَتَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ
رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا *

(سورة طه، الآية 114)

إهداء

إلى عائلتي الحبيبة، الذين كانوا دائماً مصدر إلهامي ودعمي في كل لحظة من لحظات حياتي. بفضل محبتكم وتضحياتكم، استطعت أن أحقق هذا الإنجاز.

إلى أصدقائي الأعزاء، الذين شاركوني الضحكات واللحظات الصعبة، فأنتم من جعلتم رحلة الدراسة مليئة بالذكريات الجميلة.

إلى أساتذتي الكرام، الذين غرسوا في قلوبنا شغف العلم وفتحوا أمامنا آفاقاً جديدة. إن توجيهاتكم ونصائحكم كانت نوراً في دربي.

أهدي هذا البحث لكل من ساهم في تشكيل شخصيتي، ولمن آمنوا بقدراتي. شكراً لكم جميعاً.

شكر وتقدير

أود أن أعبر عن خالص امتناني وتقديري لكل من ساهم في إتمام هذا العمل الأكاديمي. أشكر بصدق الأساتذة الكرام على توجيههم ودعمهم المستمرين خلال هذا البحث، والذي كان له الأثر الكبير في تطوير أفكارى وتوجهاتي البحثية.

كما أود أن أوجه الشكر إلى زملائي وأصدقائي الذين كانوا مصدر إلهام ودعم خلال هذه الرحلة. لا أستطيع نسيان عائلتي، التي كانت لي السند والدافع في كل خطوة، فشكراً لهم على تفهمهم وصبرهم.

كما أعبر عن امتناني العميق للمشاركين في هذه الدراسة من مختلف الشركات والأخوة المدراء. لقد قدموا وقتهم وخبراتهم بكل سخاء، مما أتاح لي جمع البيانات الضرورية لإجراء هذا البحث وتحقيق أهدافه.

كانت مساهماتهم الحيوية عنصراً أساسياً في تحليل وتفسير النتائج.

وأخيراً، أتمنى أن يسهم هذا البحث في إثراء المعرفة في مجالي، ويكون عند حسن ظن الجميع.

والحمد لله رب العالمين

المخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى استكشاف دور القيادة الفعالة في تنفيذ وجودة المشاريع في المملكة العربية السعودية وتوضيح بعض الجوانب التي قد تساعد في تطوير المشاريع والعاملين. وأتبعنا الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيقها على عينة مكونة من 325 مدير ومهندس في المشاريع في المملكة العربية السعودية، كم قمت بتحليل كل البيانات والمعلومات. وتوصلت النتائج انو تطبيق نظام القيادة المناسب للمشاريع يحسن من اداء التنفيذ والجودة كالقيادة الفعالة والأنواع الاخرى المختلفة.

بالمجمل، تُظهر هذه العناصر المتكاملة كيف أن القيادة الفعالة ليست مجرد إدارة للموارد، بل هي فن يتطلب التوازن بين الاستراتيجية والرعاية البشرية لتحقيق النجاح المستدام.

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
بسم الله الرحمن الرحيم	2
اهداء	3
شكر وتقدير	4
الملخص	5
قائمة المحتويات	6
قائمة الجداول	10
الفصل الأول	11
1.1 مدخل عام للدراسة	12
2.1 مشكلة الدراسة	14
3.1 أهمية الدراسة	15
4.1 أهداف الدراسة	16
5.1 تساؤلات الدراسة	18
6.1 فروض الدراسة	19
الفصل الثاني	20

1.2	الإطار النظري للدراسة	21
2.2	تعريف القيادة	21
3.2	اهمية القيادة	22
4.2	متطلبات القيادة وعناصرها	23
1.4.2	متطلبات القيادة	23
2.4.2	عناصر القيادة	24
3.4.2	أنواع القيادة	24
5.2	اختيار نوع القيادة الفعالة	26
6.2	مهارات القائد الفعال	26
7.2	صفات القائد	27
8.2	نصائح لتنمية مهارات القيادة الفعالة	29
9.2	الفرق بين المدير والقائد	30
	الفصل الثالث	32
1.3	الدراسات السابقة	33
1.1.3	الدراسات العربية	33
2.1.3	الدراسات الأجنبية	36

38	3.1.3 الفجوات البحثية
40	الفصل الرابع
41	1.4 منهج الدراسة
42	2.4 مجتمع الدراسة
42	3.4 خصائص مجتمع الدراسة
43	4.4 طريقة اختيار عينة الدراسة
44	5.4 أدوات الدراسة
46	6.4 حدود الدراسة
48	7.4 توافر البيانات
49	الفصل الخامس
50	1.5 نتائج الدراسة
50	1.1.5 المعلومات الديموغرافية
53	2.1.5 التساؤلات والفرضيات
54	3.1.5 التحديات
56	4.1.5 التوصيات واقتراحات التحسين
57	2.5 النتائج العامة المستخلصة من الدراسة

59	3.5 التوصيات
61	قائمة المراجع
61	أولاً: المراجع العربية
62	ثانياً: المراجع الأجنبية
63	الملاحق
63	الفصل الأول: المعلومات الديموغرافية
64	الفصل الثاني: التساؤلات والفرضيات
65	الفصل الثالث: التحديات
66	الفصل الرابع: التوصيات
66	الفصل الخامس: اقتراحات التحسين
67	الخاتمة
69	الملخص باللغة الانجليزية Abstract

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	الفرق بين القائد والمدير	30
2	توزيع الجنس	50
3	المستوى التعليمي	50
4	الوظيفية الحالية	51
5	سنوات الخبرة	52
6	تأثير عدم وضوح أساليب القيادة على فعالية الفريق ونجاح المشاريع	53
7	كيف تقيم مهارات القيادة في فريقك	54
8	ماهي التحديات التي تواجهها تطبيق القيادة الفعالة في المشاريع	54
9	ما مدى تأثير القيادة الفعالة على تحفيز الفريق وتنفيذ المشاريع بجودة عالية	55
10	إقامة دورات تدريبية للمدراء والموظفين عن تأثير القيادة في تنفيذ وجودة المشاريع	56
11	المراقبة والمتابعة المستمرة من أصحاب المصلحة للمدراء والموظفين	57

الفصل الأول

مدخل عام للدراسة

Chapter one

General Introduction to the Study

❖ المقدمة

❖ مشكلة الدراسة

❖ تساؤلات الدراسة

❖ أهمية الدراسة

❖ أهداف الدراسة

❖ فروض الدراسة

1.1 مدخل عام للدراسة

تعتبر القيادة ذات أهمية بالغة فيما يختص بتنفيذ وجودة إدارة المشاريع، إن الملاحظ للوضع الإداري الحالي في ظل تنامي العولمة ودخول القيادات الإدارية في تحديات القرن الحادي والعشرين، وازدياد المنافسة، ليجد أن الأساليب الإدارية التقليدية لم تعد مجدية، وأن القائد الإداري لكي يظل متميزاً، ويبقى المؤسسة التي يقودها في إطار المنافسة فإنه سيطوي صفحاته التقليدية القديمة، ويبدأ بنهج الأساليب الإدارية الحديثة، والتي اثبتت التجارب نجاحها في القطاعات العامة والخاصة، إذا ما طبقت بشكلها الصحيح ووفق منهجها العلمي والعملية.

وقد أصبحت أساليب القيادة الفعالة مفتاحاً للتقدم سواء على مستوى الشركات أو الدول وازدهرت دراستها في الجامعات والمعاهد بشكل غير مسبوق لأي على آخر، وترددت كثيراً المقولة التي تنص على أنه ليس هناك دول متقدمة اقتصادياً أو متخلفة، بل توجد دول متقدمة إدارياً أو متخلفة.

حيث إن أساليب القيادة الفعالة هي حجر الزاوية في نجاح أي منظمة سواء أكانت تعمل في مجال الصناعة، أو في مجال الخدمات أو كانت منظمة تعليمية أو غيرها، حيث يعتبر الدور الذي تقوم به أساليب القيادة الفعالة من أهم عوامل النجاح.

تعتبر شركة أروب (ARUP) واحدة من الشركات الرائدة في مجال الهندسة والاستشارات المعمارية. تعكس الشركة كيف يمكن للقيادة الفعالة أن تؤثر بشكل إيجابي على جودة المشاريع. إليك بعض النقاط المهمة:

1. **الابتكار في التصميم**: تتمتع أروب بسمعة قوية في استخدام أساليب تصميم مبتكرة ومستدامة.

القيادة في الشركة تشجع فرق العمل على تبني تقنيات جديدة وحلول إبداعية، مما يؤدي إلى مشاريع ذات جودة عالية.

2. **إدارة المشاريع الفعالة**: تعتمد أروب على نهج قوي في إدارة المشاريع، حيث يضمن القادة وجود

تخطيط دقيق وتواصل فعال بين الفرق المختلفة. هذا يساعد في تقليل الأخطاء وتحسين كفاءة التنفيذ.

3. **التعاون والشراكة**: تشجع القيادة في أروب على بناء شراكات قوية مع العملاء والمقاولين

والموردين. هذه العلاقات تعزز من تبادل المعرفة والخبرات، مما يساهم في تحسين جودة المشاريع.

4. **التركيز على الاستدامة**: أروب تضع الاستدامة في مقدمة أولوياتها، حيث تعمل على تطوير

مشاريع تقلل من التأثير البيئي. هذا التوجه لا يحسن من جودة المشاريع فحسب، بل يزيد من قيمتها السوقية أيضًا.

5. **التطوير المهني**: تستثمر أروب في تطوير مهارات موظفيها من خلال التدريب المستمر والبرامج

التعليمية. هذا يضمن أن الفرق تعمل بأفضل ما لديها، مما ينعكس إيجابيًا على جودة العمل المنجز.

بفضل هذه الممارسات، استطاعت أروب تنفيذ مشاريع ناجحة على مستوى عالمي، مما يبرز دور القيادة

الفعالة في تعزيز جودة المشاريع في قطاع الإنشاءات.

لذلك سوف نستعرض في هذا البحث مفاهيم القيادة، وتأثير أسلوب القيادة على تنفيذ وجودة المشاريع، وكيف سوف يعكس ذلك على الوصول للنتيجة المرضية في نهاية المشاريع بأفضل جودة ممكنة.

2.1 مشكلة الدراسة:

تعتبر مشكلة الدراسة واحدة من أهم أقسام البحث حول تأثير أسلوب القيادة على تنفيذ وجودة إدارة المشاريع. تم تصميم هذه المشكلة لتكون مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالتأثيرات المحتملة لأساليب القيادة المختلفة على مراحل إعداد وتنفيذ المشروعات، وكذلك على جودة إدارة المشاريع. تكمن أهمية مشكلة الدراسة في كيفية تطبيق هذا النوع من القيادة وضمان تطبيقه بشكل سليم. كما تساهم مشكلة الدراسة في وضع الموضوع في سياق معين يحدد معالم ما يجب التحقيق فيه، وتشير أيضاً إلى دوافع إجراء الدراسة.

تم تحديد بعض المشاكل الرئيسية في هذه الدراسة، وهي كالتالي:

1. تأثير أسلوب القيادة على تنفيذ وجودة إدارة المشاريع:

○ المحور الرئيسي الذي تدور حوله الدراسة، حيث يتم تحليل كيف تؤثر أساليب القيادة المختلفة على الأداء العام للمشاريع.

2. عدم وضوح أساليب القيادة:

○ كيفية تأثير عدم وضوح أساليب القيادة على فعالية إدارة المشاريع وجودتها. يتضمن ذلك دراسة كيفية غياب التوجيه والشفافية في القيادة وما يترتب على ذلك من تأثيرات سلبية.

3. نقص التدريب على مهارات القيادة:

- التأثير السلبي لنقص التدريب على مهارات القيادة لدى القادة والمشرفين في مشاريع البناء، وكيف يؤثر ذلك على أداء الفرق. يشمل ذلك التحديات التي يواجهها القادة في تحفيز الفرق وضمان تحقيق الأهداف.

هذه النقاط تمثل الأساس الذي ستستند إليه الدراسة لاستكشاف التأثيرات المحتملة لأسلوب القيادة على جودة ونجاح إدارة المشاريع.

3.1 أهمية الدراسة:

تعد القيادة الفعالة أحد العناصر الأساسية التي تحدد نجاح المشاريع في مختلف القطاعات. في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه المؤسسات اليوم، يصبح فهم تأثير أسلوب القيادة على تنفيذ وجودة إدارة المشاريع أمراً حيوياً. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين أساليب القيادة المختلفة وكيفية تأثيرها على مراحل إعداد وتنفيذ المشاريع، مما يعكس أهمية القيادة كعامل محوري في تحقيق النتائج المرجوة.

● الأهمية العلمية

تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية من خلال تقديم رؤى جديدة حول تأثير القيادة على إدارة المشاريع. من خلال تحليل بيانات ملموسة، ستحاول الدراسة تطوير نماذج نظرية تسلط الضوء على كيفية تأثير القيادة على الأداء العام للمشاريع. هذا التوجه سيفتح آفاقاً جديدة للبحث ويساهم في بناء أسس علمية لدراسات مستقبلية.

• الأهمية العملية

على الجانب العملي، تتمثل أهمية الدراسة في قدرتها على تحسين الأداء داخل المؤسسات. النتائج المستخلصة يمكن أن تُستخدم لتوجيه استراتيجيات القيادة وتعزيز جودة المشاريع. بالإضافة إلى ذلك، ستساعد هذه الدراسة في تحديد الاحتياجات التدريبية للقادة، مما يعزز من فعالية فرق العمل ويسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية.

• إثراء الناحية التطبيقية

سنقوم الدراسة بوضع توصيات عملية مبنية على النتائج، مما سيمكن المنظمات من اعتماد أساليب قيادة تعزز من جودة تنفيذ المشاريع. كما ستساعد في تطوير برامج تدريبية مخصصة لتحسين مهارات القيادة، وتطبيق معايير تقييم فعالة لتعزيز الأداء. بهذا الشكل، ستسهم الدراسة في خلق بيئة عمل تشجع على التفاعل والمشاركة، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق نتائج ملموسة. من خلال هذه الدراسة، نهدف إلى استكشاف الأبعاد المتعددة لتأثير القيادة على إدارة المشاريع، مما يساهم في تقديم حلول فعالة للتحديات التي تواجه المؤسسات في سعيها نحو النجاح المستدام.

4.1 أهداف الدراسة:

1. تحليل تأثير أسلوب القيادة على جودة إدارة المشاريع:

- دراسة كيف تؤثر أنماط القيادة المختلفة على فعالية تنفيذ المشاريع وجودتها، مع التركيز على تحديد العوامل الرئيسية التي تسهم في تحسين الأداء.

2. تحديد العلاقة بين وضوح أساليب القيادة وأداء الفرق:

- فهم كيف يؤثر عدم وضوح أساليب القيادة على فعالية الفرق والمشاريع، والتعرف على التأثيرات السلبية المحتملة الناتجة عن ذلك.

3. تقييم أثر نقص التدريب على مهارات القيادة:

- دراسة تأثير نقص التدريب والتطوير على القادة والمشرفين في مجال إدارة المشاريع، وتحليل كيف يؤثر ذلك على أداء الفرق وجودة النتائج.

4. تقديم توصيات عملية لتحسين أساليب القيادة:

- وضع توصيات مستندة إلى نتائج الدراسة يمكن أن تساعد المؤسسات على تحسين استراتيجيات القيادة وتعزيز جودة تنفيذ المشاريع.

5. تطوير إطار عمل لتقييم أساليب القيادة:

- إنشاء إطار عمل يمكن المؤسسات من تقييم فعالية أساليب القيادة المختلفة، مما يساعد في اتخاذ قرارات مستندة إلى بيانات دقيقة.

6. استكشاف تأثير الثقافة التنظيمية على القيادة:

- دراسة كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على أساليب القيادة ومدى فعاليتها في تحسين إدارة المشاريع.

7. تحفيز البحث المستقبلي في هذا المجال:

- وضع أسس لدراسات مستقبلية حول العلاقة بين القيادة وإدارة المشاريع، مما يساهم في تعزيز المعرفة الأكاديمية في هذا المجال.
- باختصار، تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق فهم شامل لتأثير القيادة على إدارة المشاريع، مما يساهم في تطوير ممارسات أكثر فعالية ونجاحًا في هذا القطاع.

5.1 تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي للدراسة:

كيف يؤثر أسلوب القيادة على تنفيذ وجودة إدارة المشاريع في المؤسسات؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي عدة أسئلة فرعية وهي:

1. ما هي الأنماط القيادية الأكثر تأثيرًا على جودة تنفيذ المشاريع؟
 2. كيف يؤثر عدم وضوح أساليب القيادة على فعالية الفرق ونجاح المشاريع؟
 3. ما هو تأثير نقص التدريب على مهارات القيادة على أداء فرق العمل في مشاريع البناء؟
 4. كيف يمكن تحسين أساليب القيادة لتعزيز جودة إدارة المشاريع؟
 5. ما الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في فعالية أساليب القيادة وتأثيرها على المشاريع؟
- هذه التساؤلات تهدف إلى توجيه البحث نحو فهم شامل للعلاقة بين القيادة وإدارة المشاريع، مما يمكن من استخلاص نتائج عملية تدعم تحسين الأداء في المؤسسات.

6.1 فروض الدراسة:

فروض البحث حول تأثير أسلوب القيادة على تطور الأعمال وجودة إدارة المشروع:

1.6.1 الفرضية الأولى: تأثير أسلوب القيادة على جودة المشاريع

يمكن اعتبار شركة تسلا تُعتبر مثالاً واضحاً على تأثير أسلوب القيادة التحويلية الذي يتبناه إيلون ماسك. يعزز هذا الأسلوب الابتكار والتفكير الإبداعي داخل الفرق، مما يؤدي إلى تحسين جودة السيارات الكهربائية. فمثلاً، تسعى تسلا دائماً لتقديم تقنيات جديدة مثل نظام القيادة الذاتية، مما يعكس تأثير القيادة الفعالة على جودة المنتجات.

2.6.1 الفرضية الثانية: عدم وضوح أساليب القيادة

مشروع مطار الملك عبد العزيز الدولي في جدة واجه تأخيرات كبيرة بسبب عدم وضوح القيادة والتوجيهات بين الفرق المختلفة. هذه الفوضى في التنسيق أدت إلى مشكلات كثيرة، مثل زيادة التكاليف وتأخير الجداول الزمنية، مما أثر سلباً على جودة تنفيذ المشروع.

3.6.1 الفرضية الثالثة: نقص التدريب على مهارات القيادة

شركة بن لادن السعودية، وهي واحدة من أكبر شركات البناء، شهدت تراجعاً ملحوظاً في الأداء بسبب نقص التدريب والتطوير القيادي. دراسة أظهرت أن الفرق التي لم تتلق التدريب الكافي على مهارات القيادة أدت إلى زيادة الأخطاء والمشكلات، مما أثر سلباً على جودة العمل وأدى إلى تأخيرات متعددة في تنفيذ المشاريع.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

Chapter Two

The Theoretical Framework of the Study

1.2 الإطار النظري للدراسة

القيادة تعني القدرة على التأثير في الآخرين من أجل تحقيق الأهداف المشتركة ، وهذا يعنى أن القيادة عملية تواصل بين القائد ومروؤوسيه حيث يتبادلون المعارف والاتجاهات ويتعاونون على أنجاز المهام الموكلة إليهم وتأثير العمل القيادي يسير في اتجاهين متضادين فالقائد يؤثر على المحيطين به ويتأثر بهم يؤدي ذلك الى تعديل أو تطوير سلوك واتجاهات الطرفين ، والقيادة ليست علاقات شخصية بين الأفراد ولكن تأثيرها يمتد إلى النظم الاجتماعية المحيطة ، حيث إنها ليست شى أو فكرة جامدة المعاني ، ومن الصعب تحديد أو توقع ما يفعله القائد وذلك لصعوبة التعرف المسبق على الظروف والإحداث المتوقعة.

2.2 تعريف القيادة

- هي فن وعلم التأثير على الآخرين، فن: بمعنى أن القائد موهوب بالفطرة، علم: بمعنى وجود أسس علمية والقيادة لابد أن تشتمل على الجزئيين العلم والفن.
- هي القدرة على التأثير على الآخرين لتحقيق أهداف محددة أو مشترك.
- هي القدرة على التأثير على الآخرين وتوجيه سلوكهم لتحقيق أهداف مشتركة فهي إذن مسئولية تجاه المجموعة المقودة للوصول إلى الأهداف المرسومة.
- هي عملية تهدف إلى التأثير على سلوك الأفراد وتنسيق جهودهم لتحقيق أهداف معينة. لذلك نجد أن القيادة تحفظ الناس عن طريق الإقناع ومن خلال تلبية الاحتياجات الإنسانية والأساسية.

- ويعرف آرثر ويمر القيادة على أنها:

"القدرة على التأثير على الآخرين ولكنة يفرق في نفس الوقت بين المدير ، والمدير

القائد"

3.2 أهمية القيادة

تعتبر القيادة عاملاً حاسماً في نجاح أي مؤسسة، حيث تلعب دوراً أساسياً في توجيه وتحفيز الأفراد

نحو تحقيق الأهداف المشتركة. وفيما يلي بعض النقاط التي توضح أهمية القيادة:

- **تعزيز العمل الجماعي:** تساهم القيادة في خلق بيئة تعمل فيها الفرق ككيان موحد يسعى لتحقيق أهداف مشتركة.
- **وضوح الرؤية:** تساعد القيادة الأفراد على فهم الغايات والأهداف وكيفية توافقها مع الرؤية العامة للمؤسسة.
- **الدعم المتبادل:** تشجع القيادة على التعاون بين أعضاء الفريق، مما يعزز من روح الدعم والمساندة.
- **الجهود الإضافية:** تقود القيادة إلى تحفيز الأفراد على تقديم مجهودات إضافية عند الحاجة.
- **السعي نحو التميز:** تؤكد القيادة على أهمية التميز وجودة العمل بدلاً من مجرد إتمام المهام.
- **تحديد الأدوار:** تساعد القيادة في وضوح المهام والأدوار لكل فرد، مما يسهل العمل الجماعي.
- **التحفيز والإلهام:** تحفز القيادة الفرق على إنجاز الأعمال بكفاءة وفعالية.
- **توزيع الأدوار:** تعتمد القيادة على تخصيص المهام للأفراد الأكثر كفاءة في إنجازها.

- **حلقة وصل:** تعمل القيادة كحلقة وصل بين العاملين وخطط المؤسسة، مما يعزز التواصل الفعال.
- **تعزيز الإيجابية:** تدعم القيادة القوى الإيجابية في المؤسسة وتعمل على تقليل الجوانب السلبية.
- **حل المشكلات:** تساهم القيادة في السيطرة على مشكلات العمل وحلها، مما يسهل عملية اتخاذ القرارات.
- **تنمية الأفراد:** تهتم القيادة بتدريب ورعاية الأفراد كأهم مورد للمؤسسة، مما يعزز من ولائهم وفعاليتهم.
- **التكيف مع المتغيرات:** تواكب القيادة المتغيرات المحيطة وتوظفها لصالح المؤسسة.
- **تحقيق الأهداف:** تعمل القيادة على تحقيق الأهداف المرسومة للمؤسسة بفعالية.

تتجلى أهمية القيادة في تأثيرها العميق على جميع جوانب العمل، مما يساهم في نجاح المؤسسات وتقدمها.

4.2 متطلبات القيادة وعناصرها

1.4.2 أولاً: متطلبات القيادة هي:

1. الرؤية

هي القدرة على تكوين صورة مستقبلية يسعى الجميع للوصول إليها وهي نوع من بعد النظر فالقادة أصحاب تصور ورؤية شاملة تقوم على البحث فالفائد يرى الصورة كاملة ويقوم بتوضيحها للمرؤوسين يساهم ذلك في إيجاد هدف عام يسعى الجميع لتحقيقه.

2. التأثير والنفوذ

هو القدرة على أحداث أمر، وهو مرتبط بالقدرات الذاتية وليس المركز الوظيفي، فلا بد من توافر القدرات التي تأتي من عوامل الوراثة وتصل هذه القدرات في معترك الحياة حتى تكتسب خبرات بجوار

القدرات ويجب استخدام القدرات والخبرات في الوقت والمكان المناسب أي حسب طبيعة الموقف وطبقا للحاجة.

3. السلطة

هي الحق المعطى للقائد في ان يتصرف ويطاع ولا بد للقائد ان يتذكر دائما أنه إذا اراد ان يعد نفسه جيدا لمواجهة التحديات المستقبلية فعليه ألا ينظر الى العاملين معه على أنهم منتجات فعلية ان ينظر إليهم على أنهم بشر يسعى لكسب ودهم واحترامهم وتقديرهم ولا بد ان يهتم بتطويرهم.

2.4.2 ثانيا: عناصر القيادة هي:

- وجود مجموعة من الأفراد.
- الاتفاق على أهداف محددة نسعى لتحقيقها.
- وجود قائد ذو تأثير وفكر صائب ويؤثر ايجابيا على المجموعة.

3.4.2 ثالثا: أنواع القيادة الفعالة في تنفيذ المشاريع وجودتها:

تتنوع أنماط القيادة الفعالة التي يمكن للقائد اتباعها لتحقيق أهداف المشروع بجودة عالية، ومن أهم هذه الأنواع:

1. القيادة التحويلية:

- يلهم القائد التحويلي فريقه من خلال الرؤية الملهمة والشغف لتحقيق أهداف عظيمة.
- يحفز القائد التحويلي أعضاء فريقه على التطور والارتقاء بأنفسهم وتحقيق إمكاناتهم الكاملة.
- يشجع القائد التحويلي على الإبداع والابتكار في العمل.
- يخلق القائد التحويلي بيئة عمل إيجابية ومحفزة.

2. القيادة الديمقراطية:

- يُشرك القائد الديمقراطي أعضاء فريقه في عملية صنع القرار.
- يُشجع القائد الديمقراطي على الحوار والمناقشة المفتوحة.
- يُقدر القائد الديمقراطي آراء وأفكار أعضاء فريقه.
- يُخلق القائد الديمقراطي بيئة عمل تعاونية.

3. القيادة الموجهة:

- يُحدد القائد الموجه أهدافًا واضحة ومحددة للمشروع.
- يُقدم القائد الموجه التوجيهات والإرشادات اللازمة لأعضاء فريقه.
- يُراقب القائد الموجه أداء أعضاء فريقه ويقدم لهم التعليقات.
- يُخلق القائد الموجه بيئة عمل منظمة وفعالة.

4. القيادة الداعمة:

- يُقدم القائد الداعم الدعم والتشجيع لأعضاء فريقه.
- يُساعد القائد الداعم أعضاء فريقه على التغلب على التحديات والصعوبات.
- يُبني القائد الداعم الثقة والاحترام بينه وبين أعضاء فريقه.
- يُخلق القائد الداعم بيئة عمل آمنة ومريحة.

5. القيادة الخبيرة:

- يتمتع القائد الخبير بمعرفة وخبرة واسعة في مجال المشروع.
- يُقدم القائد الخبير المشورة والتوجيه لأعضاء فريقه بناءً على خبرته.
- يُحلل القائد الخبير المشكلات ويضع الحلول المناسبة لها.
- يُخلق القائد الخبير بيئة عمل موثوقة وآمنة.

5.2 اختيار نوع القيادة الفعالة:

يعتمد اختيار نوع القيادة الفعالة على احتياجات المشروع وخصائص أعضاء الفريق. في المشاريع المعقدة والجديدة، قد يكون القائد التحويلي أو القائد الخبير أكثر فاعلية. في المشاريع التي تتطلب الكثير من التعاون، قد يكون القائد الديمقراطي أو القائد الداعم أكثر فاعلية. في المشاريع التي تتطلب الكثير من التركيز على التفاصيل، قد يكون القائد الموجه أكثر فاعلية.

ملاحظة: لا يوجد نوع واحد من القيادة يُعدّ أفضل من جميع الأنواع الأخرى، بل يعتمد النجاح على قدرة القائد على استخدام مهاراته وخصائصه بشكل مناسب لاحتياجات كل مشروع.

بالإضافة إلى الأنواع المذكورة أعلاه، توجد أنواع أخرى من القيادة الفعالة، مثل:

- القيادة الخدمية: يركز القائد الخدمي على خدمة أعضاء فريقه والعملاء.
- القيادة الرؤيوية: يركز القائد الرؤيوي على تحديد رؤية مستقبلية للمشروع وتحقيقها.
- القيادة الأخلاقية: يركز القائد الأخلاقي على اتخاذ القرارات الصائبة والأخلاقية.

6.2 مهارات القائد الفعال:

1. مهارات التواصل: يجب أن يكون لدى القائد مهارات تواصل فعالة للتواصل مع جميع أعضاء الفريق والجهات المعنية.
2. مهارات حل المشكلات: يجب أن يكون لدى القائد مهارات حل المشكلات لحل المشكلات التي قد تواجه المشروع.
3. مهارات التحفيز: يجب أن يكون لدى القائد مهارات تحفيز لتشجيع أعضاء الفريق على بذل قصارى جهدهم.

4. مهارات القيادة: يجب أن يكون لدى القائد مهارات قيادة لقيادة فريقه نحو تحقيق أهداف المشروع.
5. الالتزام بالجودة: يجب أن يكون لدى القائد التزام قوي بالجودة وضمان تحقيقها في جميع مراحل المشروع.

7.2 صفات القائد

يُعتبر القائد الفعال محورياً أساسياً في نجاح أي فريق أو مؤسسة، حيث يمتلك مجموعة من الصفات التي تمكنه من إلهام وتحفيز الآخرين لتحقيق الأهداف المشتركة. ومن بين هذه الصفات:

1. الذكاء العاطفي:

يُمكن للقائد الذي يمتلك ذكاء عاطفي عالٍ فهم مشاعره ومشاعر الآخرين، مما يساعده على التواصل بفعالية وإدارة النزاعات بشكل مناسب.

2. الرؤية الواضحة:

القائد ذو الرؤية القوية يستطيع تحديد أهداف ملهمة وواضحة، مما يحفز أعضاء الفريق على السعي لتحقيق هذه الأهداف.

3. التواصل الفعال:

يملك القائد الفعال مهارات تواصل تمكنه من نقل رؤيته وأهدافه بوضوح، بالإضافة إلى القدرة على الاستماع لآراء ومخاوف أعضاء الفريق.

4. النزاهة:

يكسب القائد النزاهة ثقة واحترام فريقه، مما يساهم في خلق بيئة عمل عادلة وشاملة تعزز من التعاون.

5. الحزم:

يُمكن للقائد الحازم اتخاذ القرارات الصعبة وتنفيذها بفعالية، مما يساعد في تحقيق الأهداف

وضمان استمرارية العمل.

6. القدرة على حل المشكلات:

يُتميز القائد بمهارات قوية في حل المشكلات، حيث يمكنه تحديد وتحليل المشكلات

وإيجاد حلول فعالة لها.

7. الدافع الذاتي:

القائد الذي يمتلك دافعًا ذاتيًا يُلهم فريقه لتحقيق أهدافهم، ويحفزهم على المثابرة في

مواجهة التحديات.

8. مهارات التفويض:

يُمكن للقائد الذي يتقن مهارات التفويض تخفيف عبء العمل عنه، مما يُمكن أعضاء

فريقه من تطوير مهاراتهم وتحمل مسؤوليات أكبر.

إن توافر هذه الصفات في القائد يسهم بشكل كبير في تعزيز فعالية الفريق وتحقيق أهداف المؤسسة

بنجاح. وأيضًا هناك عوامل أخرى مساعده تسهم في نجاح القيادة في المشروع وهي كالتالي:

1. مهارات بناء الفريق:

يُمكن للقائد ذي مهارات بناء الفريق الفعالة، خلق بيئة عمل إيجابية وتعاونية، وتشجيع أعضاء فريقه

على العمل معًا لتحقيق أهداف مشتركة.

2. التعلم المستمر:

يُمكن للقائد ذي التوجه نحو التعلم المستمر، تحسين مهاراته ومعرفته، ومواكبة التطورات في مجاله.

بالإضافة إلى هذه الصفات، يُمكن للقائد أيضًا تطوير مهاراته وفعاليته من خلال:

- طلب الملاحظات من أعضاء فريقه وزملائه.
- المراقبة والتقييم الذاتي لأدائه.
- المشاركة في الدورات التدريبية وورش العمل.
- قراءة الكتب والمقالات حول القيادة.
- التحدث إلى قادة آخرين.

من المهم أن تتذكر أن القيادة ليست سمة واحدة، بل هي مجموعة من الصفات والمهارات التي يمكن تعلمها وتطويرها. يمكن لأي شخص يسعى جاهداً أن يصبح قائداً فعالاً.

8.2 نصائح لتنمية مهارات القيادة الفعالة:

- الحصول على التدريب: هناك العديد من البرامج التدريبية المتاحة لتنمية مهارات القيادة.
- القراءة عن القيادة: هناك العديد من الكتب والمقالات المتاحة حول القيادة الفعالة.
- مراقبة القادة الآخرين: يمكن تعلم الكثير من مراقبة القادة الآخرين الناجحين.
- طلب الملاحظات: اطلب من أعضاء فريقك والجهات المعنية الأخرى ملاحظات حول مهاراتك القيادية.
- التعلم من التجارب: تعلم من تجاربك.

9.2 الفرق بين القائد والمدير

أن القدرة على القيادة الفعالة تمثل إحدى المهارات المهمة التي ينبغي أن يكتسبها كل شخص يتطلع إلى تحقيق أحسن النتائج لفريقه أو لمنظمته وفيما بعد سنحاول التعرف على الفرق بين القائد والمدير .

جدول (1)

وجه الاختلاف	القائد	المدير
التعريف	هو الشخص الذي يستخدم صفاته وقوته ليؤثر على سلوك الأفراد وتنسيق جهودهم لتحقيق أهداف معينة	هو الشخص الذي يعمل مع أو من خلال الآخرين عن طريق تنسيق أو أحداث تكامل بين دور كل فرد لتحقيق الأهداف الموضوعية مسبقا للمنشأة التي يعمل بها وتنفيذ المهمة الموكلة إليهم
مصدر السلطة	سلطة القائد يضعها عليه أفراد الجماعة بعد اعترافهم به واختيارهم له	سلطة المدير فهي مستمدة من سلطة خارج الجماعة تتمثل في نظام له ضوابط تحدده
الهدف	يتحدد الهدف في القيادة أساسا بواسطة الجماعة التي ترسم الهدف وتحدده وفقا لمصالحها الجماعية	يتحدد بواسطة المدير الذي يختار متمشيا مع صالحة وحققا أساسا لمنفعته الشخصية التي يمكن ان تتواءم مع منفعة الجماعة
التفاعل الاجتماعي وتنظيم العلاقات	تتزايد مشاعر التفاعل الاجتماعي المشتركة بين الجماعة في حالة القيادة	تقل مشاعر التفاعل الاجتماعي حيث يكون هناك مساحة تباعد أكبر بين المدير وأعضاء الجماعة

الاختيار	اختيار القائد من داخل الجماعة	من الداخل أو الخارج
الاهتمامات	وضع التوجيهات موائمة الناس، التحفيز، يبتكرون، يطورون، يركزون على الناس، يعتمدون على الثقة، رؤية بعيدة المدى، يقومون بالمجازفة.	وضع الخطة والموازنة، ينظمون الموظفين، يحلون المشاكل، يقومون بالإدارة، وضع الخطة والموازنة يركزون على النظام يعتمدون على التحكم رؤية قصيرة المدى، تجنب المخاطرة.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

Chapter Three

Previous Studies

1.3 الدراسات السابقة:

1.1.3 الدراسات العربية:

حسن، (2016)

عنوان الدراسة: أساليب القادة وأثرها على أداء المنظمة.

الملخص: هدفت الدراسة أن الأعمال المنشورة سابقاً حول نظرية سمات القيادة تتعامل في المقام الأول مع القيادة التنظيمية، وليس على وجه التحديد مع قيادة المشروع، نتيجة لذلك، وعلى الرغم من أن العمل السابق مفيد في توفير أساس جيد لهذه الورقة، إلا أن البحث الإضافي مطلوب للتطبيق في مجال إدارة المشروع، إن استراتيجيات المؤسسات الكبيرة لتحسين أداء المشاريع تركز في الغالب أولاً على اختيار وضبط أساليب القيادة لأجل ضمان تنفيذ المشاريع بالشكل الصحيح وتحقيق أعلى معدلات الجودة، كما تهدف أيضاً هذه الأساليب إلى الارتقاء بمعدلات أداء المشاريع إلى أعلى معدلات ممكنة.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أن المشاريع التي يقودها مدراء يتمتعون بسمات قيادية قوية تحقق معدلات نجاح أعلى مقارنةً بتلك التي تفتقر إلى هذه السمات.

نور، (2017)

عنوان الدراسة: أساليب القيادة وأثرها على ديناميكية الجماعة.

الملخص: تُظهر هذه الدراسة أن أساليب القيادة التنظيمية تؤثر بشكل كبير على جودة وتنفيذ المشاريع، حيث ترتبط بشكل معقد مع مختلف العناصر المساهمة في فاعلية المشاريع، وعلى رأسها الجماعات وفرق العمل. يُعتبر أسلوب القيادة محركاً أساسياً للعمل التنظيمي، مما يعني أن نجاح وكفاءة أي منظمة،

بغض النظر عن نشاطها وحجمها وأهدافها، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى توافر القيادات وجودة أساليبها في إدارة المشاريع. تُسلط الدراسة الضوء على أهمية تعزيز مهارات القيادة كوسيلة لتحسين الأداء العام للمشاريع وتحقيق النتائج المرجوة.

نتائج الدراسة: توصي الدراسة المؤسسات بالاستثمار في تطوير مهارات القيادة، وتوفير برامج تدريبية لتحسين أساليب القيادة في إدارة المشاريع، مما يساهم في رفع مستويات الأداء وتحقيق النجاح المستدام.

شاهين، (2018)

عنوان الدراسة: دور أساليب القيادة في تحسين أداء العمال.

الملخص: استعرضت الدراسة أن أساليب القيادة المختلفة وتأثيراتها على إدارة المشاريع، مُوضحةً التأثيرات المحتملة على المشاريع في الأجلين القريب والبعيد. أكدت الدراسة أن غياب أسلوب قيادة فعال يمكن أن يؤدي إلى آثار سلبية جسيمة، تصل إلى حد إحداث خلل كبير في إدارة المشروع. هذا الخلل قد يؤدي إلى انخفاض جودة المشروع أو حتى فشله في تحقيق النتائج المستهدفة.

نتائج الدراسة: ينبغي تشجيع بيئة عمل تدعم التواصل المفتوح بين القادة وأعضاء الفرق، مما يسهل تبادل الأفكار والملاحظات ويساعد في تحديد المشكلات بشكل مبكر.

محمد، (2020)

عنوان الدراسة: مفهوم القيادة الإداري.

الملخص: أشارت الدراسة إلى أن كل قائد إداري يواجه تحديات جديدة تتطلب تطويراً سريعاً لقدراتهم. يجب على المديرين التنفيذيين، وقادة الفرق، ورؤساء المصالح أن يكونوا مستعدين لمواجهة المنافسين التقليديين الذين أصبحوا أكثر شراسة، بالإضافة إلى التحديات الناتجة عن أشكال المنافسة الجديدة غير

المتوقعة. يتطلب ذلك من هؤلاء المديرين إعادة اكتشاف منظماتهم لمواكبة التقنيات الحديثة، والتكيف مع التحولات في سلاسل القيمة ونماذج الصناعة.

نتائج الدراسة: تشجيع ثقافة الابتكار داخل المنظمات لتسهيل التكيف مع التقنيات الجديدة والتغيرات السريعة في السوق. وإنشاء أنظمة لرصد التغيرات في البيئة المحيطة، مما يساعد في اتخاذ قرارات مستتيرة وسريعة.

العنبي، (2018)

عنوان الدراسة: أثر تطبيقات التكنولوجيا الحديثة في تحسين إدارة المشاريع الحكومية في المملكة العربية السعودية.

الملخص: تناولت هذه الدراسة تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة على كفاءة وفعالية إدارة المشاريع الحكومية في السعودية. ركزت الدراسة على تحليل دور البرمجيات المتقدمة وأنظمة المعلومات في تحسين جودة تنفيذ المشاريع الحكومية وتقليل الفترات الزمنية والتكاليف. من خلال تحليل البيانات المجمعة من عدة مشاريع حكومية، أظهرت النتائج أن استخدام البرمجيات المتخصصة في إدارة المشاريع قد أدى إلى تحسين التخطيط والتنفيذ، مما ساعد في تقليل الفجوات الزمنية بين المراحل المختلفة للمشروع. كما ساهمت الأنظمة التكنولوجية في تحسين مراقبة الجودة، حيث تم استخدام تقنيات تحليل البيانات لمتابعة الأداء وتحديد المشاكل قبل أن تتفاقم. النتائج أوضحت أن اعتماد التكنولوجيا الحديثة يساهم بشكل كبير في تحسين الشفافية في إدارة الموارد، مما يعزز من ثقة الجهات الرقابية والمستفيدين في كفاءة إدارة المشاريع الحكومية.

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج أن استخدام التكنولوجيا أدى إلى تحسين جودة تنفيذ المشاريع وتقليل الفترات الزمنية والتكاليف، كما زادت الشفافية في إدارة الموارد مما أدى إلى تحسين الأداء العام للمشاريع.

2.1.3 الدراسات الأجنبية:

Beshay(2019)

عنوان الدراسة: دور القيادة الفعالة في تحقيق التميز المؤسسي.

الملخص: أشار Beshay (2019) إلى أن القيادات التنفيذية في المنظمات تمثل المحور الأساسي لعملها ومساراتها. تقع على عاتق هذه القيادات مسؤولية كبيرة في صياغة الاستراتيجيات المستقبلية وتحديد الرؤية واستشراف المستقبل. كما تلعب دورًا حيويًا في تخطيط سياسات العمل وصناعة القرارات، حيث تتوقف سلامة هذه القرارات على نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها.

نتائج الدراسة: يُنصح بتطبيق تقنيات صنع القرار المدعومة بالبيانات لتحسين جودة القرارات.

Fathi (2021)

عنوان الدراسة: The effect of leadership styles on employees

الملخص: يرى Fathi (2021) أن أساليب القيادة الصحيحة تُعد من أهم أدوات التوجيه التي تؤثر بشكل فعال على تنفيذ وجودة إدارة المشروع. هذه الأساليب تمكن المدير من تحفيز المرؤوسين للعمل بحماس وثقة لتحقيق الأهداف الموكلة إليهم. سعى الباحث في دراسته إلى التحقيق في تأثير أنماط القيادة المختلفة، مثل أسلوب القيادة التحويلية، وأسلوب القيادة التبادلية (المعاملات)، وأسلوب القيادة-Laissez-Faire. تُعتبر القيادة مجموعة من العمليات التي تُستخدم لجعل أفراد التنظيم يعملون معًا لتحقيق مصالح وأهداف المنظمة.

نتائج الدراسة: من الضروري أن يركز القادة على إيجاد توازن بين التحفيز وتوفير المعلومات لضمان تحقيق الأهداف بنجاح. كما يلعب التحفيز دورًا محوريًا في تعزيز قدرة أعضاء المشروع على العمل، حيث يُعتبر القائد العامل الرئيسي في تشجيع وتحفيز الفريق.

Saputra (2022)

عنوان الدراسة: effect of job satisfaction, employee loyalty and employee commitment on leadership style

الملخص: أن العديد من الأبحاث الحديثة تستهدف استكشاف العلاقة بين أساليب القيادة والأداء التنظيمي، بما في ذلك جوانب مثل الرضا الوظيفي، وولاء الموظفين، والتزامهم. تتنوع أساليب القيادة إلى عدة أنواع، منها القيادة التحويلية، والتبادلية، والاستبدادية، والديمقراطية، وأساليب القيادة المشتركة. وقد اختار الباحث دراسة الأنماط التالية: القيادة الكاريزمية، والتحويلية، والمعاملات، والاستبدادية، والبيروقراطية، والديمقراطية، وذلك بسبب انتشارها الواسع في مختلف أنحاء العالم وتأثيرها المباشر على الأداء التنظيمي.

نتائج الدراسة: يجب توفير برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات القيادة المختلفة، وخاصةً التحويلية والديمقراطية. كما ينبغي تجنب استخدام أساليب القيادة الاستبدادية، والتركيز على تطوير بيئة عمل تشجع على المشاركة والابتكار.

عنوان الدراسة: The Impact of Emotional Intelligence on Leadership Styles

الملخص: تبحث هذه الدراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي وأساليب القيادة، وتوضح كيف يؤثر الذكاء العاطفي على قدرة القادة في التواصل والتفاعل مع فرقهم .

النتائج: توصلت الدراسة إلى أن القادة الذين يمتلكون مستوى عالٍ من الذكاء العاطفي يميلون إلى تحقيق أداء أفضل ورضا أعلى لدى الموظفين.

3.1.3 الفجوات البحثية

استنادًا إلى الدراسات السابقة، يمكن تحديد عدة فجوات بحثية تتعلق بأساليب القيادة وتأثيرها على أداء المشاريع. إليك بعض الفجوات الملحوظة:

1. تركيز محدود على سياقات محددة: معظم الدراسات تركز على أساليب القيادة في سياقات تنظيمية محددة (مثل المؤسسات الكبيرة أو الحكومية) دون استكشاف كيف يمكن أن تختلف هذه الأساليب في مجالات أو بيئات أخرى، مثل المشاريع الصغيرة أو المنظمات غير الربحية.
2. تأثيرات طويلة الأمد: بينما تسلط بعض الدراسات الضوء على التأثيرات القصيرة الأمد لأساليب القيادة، هناك نقص في الأبحاث التي تتناول التأثيرات طويلة الأمد على أداء المشاريع واستدامة النتائج.
3. نقص في دراسات مقارنة: تفتقر الدراسات إلى مقارنات شاملة بين أساليب القيادة المختلفة وتأثيراتها على الأداء، مما يمكن أن يساعد في تحديد الأسلوب الأكثر فعالية في سياقات معينة.

4. تأثير الثقافة التنظيمية: لم تتناول الدراسات بشكل كافٍ كيف يمكن أن تؤثر الثقافة التنظيمية

في فعالية أساليب القيادة، أو كيف يمكن أن تتفاعل هذه العناصر معًا لتحقيق نتائج أفضل.

5. تطبيقات التكنولوجيا: على الرغم من الإشارة إلى التكنولوجيا في بعض الدراسات، إلا أن هناك

فجوة في فهم كيف يمكن لتكنولوجيا المعلومات والتقنيات الحديثة تعزيز أو تغيير أساليب

القيادة وتأثيرها على أداء المشاريع.

6. التحفيز والتفاعل: بينما تشير بعض الدراسات إلى أهمية التحفيز، هناك حاجة لدراسات أكثر

تفصيلاً حول كيفية تفاعل أساليب القيادة مع دوافع الموظفين ورضاهم الوظيفي، وتأثير ذلك

على أداء المشاريع.

7. دراسات على مستوى الفرق: تركز معظم الأبحاث على القيادة من منظور فردي (مثل قائد

المشروع) دون استكشاف كيف تؤثر الديناميات داخل الفريق (مثل التعاون والاتصال) على

فعالية القيادة وأداء المشاريع.

تحديد هذه الفجوات يمكن أن يساهم في توجيه البحوث المستقبلية نحو مجالات جديدة ومهمة

لتحسين فهمنا لكيفية تأثير أساليب القيادة على الأداء في إدارة المشاريع.

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة المنهجية

Chapter Four

Methodological Procedures of the Study

❖ منهج الدراسة

❖ مجتمع وعينة الدراسة

❖ حدود الدراسة

❖ أدوات الدراسة

1.4 منهج الدراسة

لتحقيق أهداف هذه الدراسة، سيتم اتباع منهجية بحثية شاملة تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي. يتيح هذا المنهج جمع وتحليل البيانات بطريقة منظمة تمكن الباحثين من وصف الوضع الحالي وتحديد العلاقات بين المتغيرات المختلفة وفهم تأثير القيادة الفعالة على تنفيذ وجودة المشاريع.

تفاصيل المنهج المتبع تشمل ما يلي:

منهج الدراسة: وصفي تحليلي

• المنهج الوصفي

المنهج الوصفي يُستخدم لوصف الظواهر كما هي في الواقع من خلال جمع البيانات حول الحالة الحالية القيادة الفعالة على تنفيذ وجودة المشاريع. سيتم تحقيق ذلك من خلال:

1. وصف القيادة الفعالة الحالية.

2. توصيف التحديات والفوائد.

• المنهج التحليلي

المنهج التحليلي يُستخدم لتحليل البيانات التي تم جمعها بهدف فهم العلاقات بين المتغيرات المختلفة وتقييم القيادة الفعالة على تنفيذ وجودة المشاريع. يشمل المنهج التحليلي:

1. تحليل البيانات الكمية.

2. تحليل البيانات النوعية.

2.4 مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة يتكون من جميع الأفراد والجهات المرتبطة بإدارة المشاريع في المملكة العربية السعودية. يشمل هذا المجتمع مجموعة متنوعة من المشاركين الذين يلعبون أدوار مختلفة في تخطيط وتنفيذ ومتابعة المشاريع. يتطلب ذلك تنوعاً في وجهات النظر والخبرات لضمان شمولية البيانات والنتائج المستخلصة.

مكونات مجتمع الدراسة:

1. مدراء المشاريع: هؤلاء هم الأفراد المسؤولون عن تخطيط وتنفيذ ومراقبة المشاريع. لديهم خبرة مباشرة في استخدام نوع القيادة المناسبة لإدارة المشاريع المشاري، ويمكنهم تقديم رؤى قيمة حول الفوائد والتحديات المرتبطة بهذا الموضوع.
2. قادة الفريق: هم الأشخاص الذين يتحملون مسؤولية توجيه وإدارة مجموعة من الأفراد لتحقيق أهداف تخدم تنفيذ وجودة المشاريع.
3. المهندسين: هم الأفراد الذين يعملون في مؤسسة أو منظمة لتحقيق أهداف المشاريع. يمكن تقسيمهم إلى فئات مختلفة بناءً على دورهم، مهاراتهم، ومستوى خبراتهم.

3.4 خصائص مجتمع الدراسة

التنوع الجغرافي: يشمل مجتمع الدراسة موظفين من مختلف مناطق المملكة العربية السعودية لضمان النتائج وتغطية كافة السياقات الجغرافية والإدارية.

التنوع الوظيفي: يشمل مجتمع الدراسة مجموعة متنوعة من الأدوار الوظيفية لضمان جمع بيانات من مختلف المستويات الإدارية والتنفيذية.

التنوع الخبراتية: يضم مجتمع الدراسة أفراداً من مختلف مستويات الخبرة العملية في إدارة المشاريع، من المبتدئين إلى الخبراء.

حجم العينة يعتبر حجم العينة مهما لضمان التمثيل الكافي والدقة في نتائج الدراسة. بناءً على حجم مجتمع الدراسة في قطاع المشاريع وتنوع الأدوار والمسؤوليات سيتم اختبار عينة تتراوح بين 250 إلى 350 مشارك. هذا الحجم يعتبر مناسباً لتحقيق التمثيلية الكافية وضمان إمكانية تعميم النتائج على المجتمع الأكبر.

4.4 طريقة اختيار العينة

سيتم استخدام العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل عادل لجميع الأفراد في مجتمع الدراسة. تتيح هذه الطريقة لكل فرد في مجتمع الدراسة فرصة متساوية ليكون جزءاً من العينة، مما يقلل من التحيز ويزيد من موثوقية النتائج. سيتم تطبيق العينة الطبقية لضمان تمثيل جميع الفئات المختلفة داخل المجتمع، مثل مدراء المشاريع وقادة الفريق والموظفين.

خطوات اختيار العينة:

- تحديد طبقات المجتمع: بناءً على الأدوار المختلفة في إدارة المشاريع، سيتم تقسيم مجتمع الدراسة

إلى طبقات تشمل:

➤ مدراء المشاريع

➤ قادة الفريق

➤ المهندسين

- تحديد عدد المشاركين من كل طبقة: لضمان التمثيل المناسب لكل طبقة، سيتم تحديد عدد معين من المشاركين من كل طبقة بناءً على حجمها النسبي في مجتمع الدراسة.
- اختيار المشاركين بشكل عشوائي: سيتم اختيار المشاركين من كل طبقة بشكل عشوائي لضمان تمثيل عادل لجميع الفئات. سيتم استخدام أدوات البرمجيات الإحصائية لضمان العشوائية في الاختيار.

توزيع العينة:

سيتم توزيع العينة على النحو التالي لضمان شمولية النتائج وتغطية جميع الجوانب المتعلقة بإدارة المشاريع:

➤ مدراء المشاريع 80-100 مشارك

➤ قادة الفريق 120-140 مشارك

➤ المهندسين 140-160 مشارك

5.4 أدوات الدراسة

لجمع البيانات بشكل شامل ودقيق، سيتم استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات لضمان الحصول على معلومات متكاملة تغطي جميع جوانب الدراسة. تشمل أدوات الدراسة الرئيسية ما يلي:

الاستبيانات

الاستبيانات هي أداة فعالة لجمع البيانات الكمية والنوعية من عدد كبير من المشاركين. سيتم تصميم استبانة شاملة تتضمن أسئلة مفتوحة ومغلقة لتغطية جميع جوانب الدراسة. تصميم الاستبانة: سيتم تصميم الاستبانة بناءً على أهداف وأسئلة الدراسة. ستضمن الاستبانة أقساماً تغطي:

- معلومات ديموغرافية عن المشاركين.

- تأثير القيادة الفعالة في تنفيذ وجودة المشاريع.
- التحديات التي تواجه اختيار نوع القيادة المناسب.
- الفوائد المحققة من تطبيق نوع القيادة المناسب.
- اقتراحات التحسين والتوصيات.

توزيع الاستبانة: سيتم توزيع الاستبانات إلكترونياً من خلال البريد الإلكتروني ومنصات التواصل الاجتماعي لضمان الوصول إلى أكبر عدد من المشاركين. سيتم استخدام أدوات توزيع إلكترونية لتسهيل عملية جمع البيانات.

تحليل البيانات: سيتم تحليل البيانات المستخلصة من الاستبانات باستخدام برامج التحليل الإحصائي مثل SPSS سيتم استخدام التحليل الوصفي لتحليل خصائص العينة وتوزيع الاستجابات، بالإضافة إلى التحليل الاستدلالي لاختبار الفرضيات دراسة العلاقات بين المتغيرات.

المقابلات الشخصية

- المقابلات الشخصية توفر بيانات نوعية عميقة وتفصيلية من المشاركين المختارين. سيتم استخدام المقابلات شبه المنظمة لجمع المعلومات من جميع الاطراف المشاركة.
- تصميم دليل المقابلة: سيتم إعداد دليل مقابلة يتضمن مجموعة من الأسئلة المفتوحة التي تهدف إلى استكشاف تجارب المشاركين وتقديم رؤى حول التحديات والفوائد المرتبطة بتأثير القيادة على تنفيذ وجودة المشاريع
- إجراء المقابلات: سيتم جدولة المقابلات مع المشاركين المختارين وإجرائها إما وجهًا لوجه أو عبر منصات الاتصال الافتراضية مثل Zoom أو Microsoft Teams .

- **تحليل البيانات:** سيتم تحليل البيانات النوعية باستخدام التحليل الموضوعي. سيتم ترميز البيانات وتصنيفها وفقًا للموضوعات الناشئة لتحديد الأنماط والمواضيع المشتركة.

الاعتبارات الأخلاقية

- **سرية المعلومات:** سيتم ضمان سرية المعلومات المقدمة من المشاركين واستخدامها لأغراض البحث.

- **الموافقة المستنيرة:** سيتم الحصول على موافقة خطية من جميع المشاركين قبل إجراء المقابلات وتوزيع الاستبيانات.

من خلال استخدام مجموعة متنوعة من أدوات الدراسة، بما في ذلك الاستبيانات، المقابلات الشخصية، وأدوات التحليل الإحصائي، تسعى هذه الدراسة إلى جمع بيانات شاملة ودقيقة حول دور تأثير القيادة في تنفيذ وجودة المشاريع. يساعد هذا النهج المتكامل في توفير نتائج موثوقة وقابلة للتطبيق تسهم في تحسين كفاءة وفعالية تنفيذ المشاريع.

4.4 حدود الدراسة:

الحدود الزمنية:

- وصف الحدود الزمنية: تمتد فترة جمع البيانات وتحليلها على مدى شهرين إلى ثلاثة أشهر، مما قد يحد من القدرة على إجراء متابعة طويلة الأمد لتأثير القيادة الفعالة على تنفيذ وجودة المشاريع.
- تأثير الحدود الزمنية على البحث: يمكن أن تؤدي الحدود الزمنية القصيرة إلى الحصول على نتائج تستند إلى التقييمات الفورية فقط، دون النظر إلى التأثيرات طويلة الأمد. قد تكون هناك تغيرات أو تطورات تحدث بعد انتهاء فترة الدراسة لن يتم رصدها.

- الإجراءات المتخذة لتخفيف التأثير: سيتم التركيز على جمع بيانات شاملة ودقيقة خلال الفترة الزمنية المحددة، مع تكثيف الجهود لضمان جمع أكبر قدر ممكن من البيانات ذات الصلة خلال هذه الفترة القصيرة سيتم اقتراحات دراسات مستقبلية لمتابعة تأثيرات نوع القيادة على المدى الطويل.

الحدود الجغرافية

- وصف الحدود الجغرافية: تركز الدراسة على المشاريع في المملكة العربية السعودية فقط، مما قد يحد من تعميم النتائج على مشاريع أخرى في بلدان مختلفة ذات سياقات وثقافات تنظيمية مختلفة.
- تأثير الحدود الجغرافية على البحث: النتائج قد تكون محددة للسياق السعودي ولا يمكن تعميمها مباشرة على سياقات أو بلدان أخرى.
- الإجراءات المتخذة لتخفيف التأثير: سيتم توضيح السياق الجغرافي والبيئة التنظيمية السعودية في النتائج والتوصيات، مع الإشارة إلى أن النتائج قد تحتاج إلى تعديل أو تكييف في بلدان أخرى.

حجم العينة

- وصف الحدود المتعلقة بحجم العينة: يُقدر حجم العينة الأولي بـ 250 - 350 مشارك. على الرغم من أن هذا الحجم يُعتبر كافيًا للحصول على نتائج دالة إحصائية، إلا أنه قد لا يعكس التنوع الكامل لمجتمع الدراسة.
- تأثير حجم العينة على البحث: قد يكون هناك نقص في تمثيل بعض الفئات أو الجهات، مما قد يؤثر على تعميم النتائج

- الإجراءات المتخذة لتخفيف التأثير: سيتم استخدام العينة التطبيقية لضمان تمثيل جميع الفئات المختلفة داخل المجتمع، مع التركيز على جمع بيانات شاملة من العينة المختارة.

5.4 توافر البيانات

- وصف الحدود المتعلقة بتوافر البيانات: تعتمد الدراسة على جمع البيانات من خلال الاستبيانات والمقابلات والمراجعة الوثائقية. قد تواجه الدراسة تحديات في الحصول على بيانات دقيقة وكاملة بسبب نقص التعاون من بعض الجهات أو القيود للوصول إلى الوثائق الرسمية.
- تأثير توافر البيانات على البحث: قد يؤدي نقص البيانات أو عدم دقتها إلى نتائج غير شاملة أو دقيقة.
- الإجراءات المتخذة لتخفيف التأثير: سيتم بذل جهود لضمان تعاون جميع الجهات المعنية والحصول على البيانات اللازمة. كما سيتم استخدام مصادر متعددة للبيانات للتحقق من صحتها وشمولها.

التحيز في الردود

- وصف الحدود المتعلقة بالتحيز في الردود: قد تؤثر عوامل مثل الخوف من العقاب أو الرغبة في تقديم صورة إيجابية على صدق الردود المقدمة من المشاركين في الاستبيانات والمقابلات
 - تأثير التحيز في الردود على البحث: قد يؤدي التحيز في الردود إلى تشويه النتائج وتقليل دقتها.
 - الإجراءات المتخذة لتخفيف التأثير: سيتم تصميم الاستبيانات والمقابلات بطريقة تقلل من التحيز، مثل ضمان سرية الردود وتشجيع المشاركين على تقديم إجابات صادقة. سيتم أيضًا استخدام تقنيات تحليل البيانات للكشف عن أي تحيز محتمل في الردود.
- تحدد هذه الحدود الإطار الذي يتم فيه إجراء البحث وتساعد على فهم القيود التي قد تؤثر على النتائج. من خلال توضيح هذه الحدود واتخاذ الإجراءات المناسبة لتخفيف تأثيرها، يمكن تحسين موثوقية ودقة النتائج المستخلصة من الدراسة.

الفصل الخامس

Chapter Five

❖ نتائج الدراسة

❖ التوصيات

1.5 نتائج الدراسة

سأستعرض نتائج الدراسة التي تم جمعها وتحليلها من عينة مكونة من 325 مشاركًا من مشاريع مختلفة في مناطق المملكة العربية السعودية، بهدف تقييم دور القيادة الفعالة في تنفيذ جودة المشاريع مع التركيز على الجوانب المختلفة مثل الكفاءة، الفعالية، التحديات، والفوائد.

1.1.5 المعلومات الديموغرافية

➤ توزيع الجنس

جدول (2)

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	261	%80.3
أنثى	64	%19.7

تفسير:

- الذكور يشكلون الأغلبية بنسبة 80.3%، مما يعكس التوزيع العام للعاملين في المشاريع.
- نسبة الإناث 19.7% تعكس وجود تمثيل جيد للنساء في المشاريع.

➤ المستوى التعليمي

جدول (3)

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
دبلوم	0	0
جامعي	201	%61.8
ماجستير	120	%36.8
دكتورة	4	%1.3

تفسير:

- معظم المشاركين يحملون درجة البكالوريوس (61.8)، مما يشير إلى مستوى تعليمي جيد يمكن أن يدعم دقة النتائج حول الدراسة.
- وجود نسبة كبيرة من حاملي الماجستير (36.8%)، يعكس تنوعاً في مستويات التعليم.
- نسبة حاملي الدكتوراة (1.3%)، تشير إلى وجود خبرات متقدمة في إدارة المشاريع.

➤ الوظيفية الحالية

جدول (4)

الوظيفية الحالية	التكرار	النسبة المئوية
مهندس	34	10.5%
قائد فريق	91	27.9%
مدير مشروع	104	32.1%
مدير مشاريع	96	29.5%

تفسير:

- يُظهر أن نسبة المهندسين في العينة هي 10.5%، مما يدل على أن هذا التخصص يمثل نسبة صغيرة مقارنة بالتخصصات الأخرى. قد يشير ذلك إلى ألا يمكن الحكم على آرائهم بشكل دقيق لقلة المهام القيادية.
- تشكل هذه الفئة 27.9%، مما يعني أن هناك عدداً ملحوظاً من الأفراد في هذا الدور. يمكن أن يعكس ذلك أهمية القيادة في الفرق في بيئة العمل، حيث يُعتبر قادة الفرق عنصراً أساسياً لتوجيه الفرق وتحقيق الأهداف.
- تُعد هذه الفئة الأكثر تمثيلاً بنسبة 32.1%. قد يشير ذلك إلى أن القيادة الفعالة تعد من المهام الأساسية في المنظمات، مما يدل على الحاجة إلى تخطيط وتنظيم وإدارة الموارد بفعالية.

- تمثل هذه الفئة 29.5%، وهي قريبة جدًا من نسبة مديري المشاريع. يمكن أن يكون هناك تداخل بين هذا الدور ودور مدير المشروع، مما يعكس نتائج أكثر دقة عن دور القيادة الفعالة في تنفيذ وجودة المشاريع.

➤ سنوات الخبرة في إدارة المشاريع

جدول (5)

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
21.1%	68	أقل من 1 سنة
14.5%	48	1-5 سنوات
23.7%	77	5-10 سنوات
25%	81	10-15 سنة
15.8%	51	15 سنة فما فوق

تفسير:

- غالبية المشاركين لديهم خبرات تتراوح بين 10-15 سنة (25%)، مما يعكس توازنا بين الخبرة العملية والعلمية في إدارة المشاريع واستخدام نوع القيادة الافضل لنجاح مشاريعهم.
- نسبة كبيرة أيضًا لديها خبرة بين 5-10 سنوات (23.7%)، مما يشير إلى وجود خبرات لا بأس فيها لفهم انواع القيادة المختلفة.
- اما بالنسبة للخبرات فوق 15 سنة (15.8%)، يعكس لنا انا آرائهم قد تميل الى واقع خبرة حقيقة خلال فترة عملهم وأنهم قد يكونون قادرين على رؤية النائج خلال فترة ادراهم للمشاريع.

2.1.5 التساؤلات والفرضيات

➤ تأثير عدم وضوح أساليب القيادة على فعالية الفريق ونجاح المشاريع

جدول (6)

النسبة المئوية	التكرار	النتائج
6.6%	21	لا أتفق بشدة
15.8%	51	لا أتفق
28.9%	95	محايد
30.3%	98	أتفق
18.4%	60	أتفق بشدة

تفسير

- نسبة ضئيلة من الأفراد تعتقد أن عدم وضوح أساليب القيادة ليس له تأثير كبير على فعالية الفريق ونجاح المشاريع.
- نسبة صغيرة أخرى (15.8%) ترى أن التأثير غير كبير، مما يدل على وجود بعض الأفراد الذين يشعرون أن القيادة قد تكون واضحة بشكل كافٍ.
- نسبة كبيرة من المشاركين (28.9%) تعتبر نفسها محايدة، مما يشير إلى عدم اليقين أو التباين في الآراء حول تأثير القيادة.
- تشير نسبة (30.3%) إلى أن هناك قناعة بأن عدم وضوح أساليب القيادة يؤثر سلبًا على فعالية الفريق ونجاح المشاريع.
- تشكل هذه النسبة (18.4%) جزءًا ملحوظًا من العينة، مما يدل على أن هناك وعيًا بأهمية وضوح أساليب القيادة وتأثيرها على الأداء.

➤ كيف تقيم مهارات القيادة في فريقك

جدول (7)

النسبة المئوية	التكرار	النتائج
2.6%	8	ضعيف جدا
3.9%	13	ضعيف
32.9%	107	متوسط
27.6%	90	جيد
32.9%	107	ممتاز

تفسير

- البيانات تشير إلى أن 60.8% من المشاركين يقيمون مهارات القيادة على أنها جيدة أو ممتازة، مما يدل على مستوى معقول من الرضا.
- في المقابل، 6.5% فقط يقيمون المهارات على أنها ضعيفة أو ضعيفة جداً، مما يشير إلى وجود انطباع إيجابي بشكل عام.
- الفئة الأكبر من المشاركين ترى أن المهارات متوسطة، مما قد يشير إلى فرص للتحسين والتطوير في هذا الجانب.

3.1.5 التحديات

➤ ماهي التحديات التي تواجهها تطبيق القيادة الفعالة في المشاريع

جدول (8)

النسبة المئوية	التكرار	النتائج
7.9%	20	نقص المعرفة
19.7%	64	قلة الخبرة
41.1%	143	المقاومة للتغير
30.3%	98	قلة التواصل مع الفريق

تفسير

- المقاومة للتغيير تُعد التحدي الأكبر، مما يعكس الحاجة إلى استراتيجيات لتحفيز التغيير وتقليل هذه المقاومة.
- قلة التواصل مع الفريق تمثل أيضًا تحديًا هامًا، مما يشير إلى أهمية تحسين قنوات الاتصال لضمان نجاح القيادة.
- رغم أن نقص المعرفة وقلة الخبرة تمثلان تحديات، إلا أن تأثيرهما يبدو أقل وضوحًا مقارنة بالتحديات الأخرى.

➤ ما مدى تأثير القيادة الفعالة على تحفيز الفريق وتنفيذ المشاريع بجودة عالية

جدول (9)

النسبة المئوية	التكرار	النتائج
6.6%	21	لا أتفق بشدة
13.2%	44	لا أتفق
48.7%	158	محايد
25%	81	أتفق
6.6%	21	أتفق بشدة

تفسير

- النسبة الكبيرة من المحايدين (48.7%) تعكس عدم اليقين أو عدم وجود تجربة كافية لتقييم التأثير بشكل واضح.
- نسبة 31.6% من المشاركين (مجموعة "أتفق" و"أتفق بشدة") ترى أن هناك تأثيرًا إيجابيًا للقيادة الفعالة، مما يدل على أن هناك إدراكًا لفوائد القيادة في تحسين الأداء وجودة المشاريع.
- يُظهر وجود نسب عدم الاتفاق (19.8%) أنه لا يزال هناك مجال للعمل على تعزيز فعالية القيادة وتوضيح تأثيرها.

4.1.5 التوصيات واقتراحات التحسين

➤ إقامة دورات تدريبية للمدراء والموظفين عن تأثير القيادة في تنفيذ وجودة المشاريع

جدول (10)

النسبة المئوية	التكرار	النتائج
%0	0	لا أتفق بشدة
%3.5	11	لا أتفق
%10.5	34	محايد
%11	36	أتفق
%75	244	أتفق بشدة

تفسير

- التوافق العام على ضرورة إقامة الدورات التدريبية واضح، حيث تشير 86% من الإجابات إلى التأييد (بما في ذلك المحايدين).
- نسبة 75% التي تؤكد بشدة على أهمية هذه الدورات تعكس وعيًا كبيرًا بأهمية القيادة وتأثيرها على تنفيذ المشاريع وجودتها.
- هناك فرصة واضحة لتعزيز مهارات القيادة من خلال التدريب، مما يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمشاريع.

➤ المراقبة والمتابعة المستمرة من أصحاب المصلحة للمدراء والموظفين

جدول (11)

النسبة المئوية	التكرار	النتائج
1.3%	4	لا أتفق بشدة
1.3%	4	لا أتفق
14.5%	47	محايد
36.8%	120	أتفق
46.1%	150	أتفق بشدة

تفسير

- التوافق العام على أهمية المراقبة والمتابعة واضح، حيث تشير حوالي 82.9% من المشاركين (المجموعة التي تؤيد أو تؤيد بشدة) إلى أنهم يرون فوائد كبيرة من هذه الممارسات.
- نسبة المحايدین (14.5%) يمكن أن تشير إلى فرصة لتوعية هؤلاء الأفراد بأهمية المراقبة وكيف يمكن أن تؤثر بشكل إيجابي على الأداء.

2.5 النتائج العامة المستخلصة من الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تقييم دور القيادة الفعالة في تحسين جودة تنفيذ المشاريع، وقد أسفرت النتائج عن عدة استنتاجات رئيسية تتعلق بالممارسات القيادية، والتحديات، ووجهات النظر المختلفة بين المشاركين:

1. المستوى التعليمي:

- يشير مستوى التعليم العالي للمشاركين إلى أن 61.8% يحملون درجة البكالوريوس و36.8% يحملون درجة الماجستير. هذه التركيبة التعليمية تعكس قدرة المشاركين على تقديم آراء مدروسة تتعلق بإدارة المشاريع.

2. الأدوار الوظيفية:

- تشكل فئة مديري المشاريع وقادة الفرق النسبة الأكبر، حيث تمثل 32.1% و 27.9% على التوالي. مما يدل على أهمية القيادة في تحقيق الأهداف وتعزيز فعالية الفرق.

3. سنوات الخبرة:

- تشير النتائج إلى أن غالبية المشاركين يمتلكون خبرات تتراوح بين 10-15 سنة، مما يعكس توازناً بين المعرفة العلمية والخبرة العملية، وهو ما يساهم في فهم عميق لمفاهيم القيادة المختلفة.

4. تأثير أساليب القيادة:

- أظهرت النتائج أن 30.3% من المشاركين يرون أن عدم وضوح أساليب القيادة يؤثر سلباً على فعالية الفريق ونجاح المشاريع، مما يستدعي ضرورة تحسين وضوح هذه الأساليب.

5. أهمية القيادة الفعالة:

- أكدت الدراسة أن 92.2% من المشاركين يعتبرون أن القيادة الفعالة تُعتبر عاملاً محفزاً رئيسياً للفريق، مما يبرز دور القيادة في رفع مستوى الأداء.

6. تقييم مهارات القيادة:

- أظهرت النتائج أن 60.8% من المشاركين يقيمون مهارات القيادة على أنها جيدة أو ممتازة، في حين تشير نسبة 6.5% فقط إلى ضعف هذه المهارات، مما يعكس انطباعاً إيجابياً عاماً.

7. التحديات في تطبيق القيادة:

- أبرزت النتائج أن المقاومة للتغيير هي التحدي الأكبر، تليها قلة التواصل، مما يسلط الضوء على الحاجة إلى استراتيجيات فعالة لتحفيز التغيير وتحسين التواصل داخل الفرق.

○

8. أهمية التدريب والمراقبة:

○ أظهرت النتائج توافقاً قوياً على أهمية إقامة دورات تدريبية لتعزيز المهارات القيادية، حيث أبدى 86% من المشاركين تأييدهم لفكرة التدريب، مما يعكس وعياً بأهمية هذا الجانب في تحسين الأداء.

تؤكد النتائج المستخلصة على الدور الحيوي للقيادة الفعالة في تحسين الأداء وجودة المشاريع. كما تبرز الحاجة إلى استراتيجيات لتحسين التواصل ومواجهة التحديات، مما يسهم في تعزيز بيئة عمل إيجابية وتطبيق أفضل الممارسات القيادية.

3.5 توصيات الدراسة

تتجه المؤسسات الحديثة نحو تحقيق مستويات أعلى من الأداء والجودة في تنفيذ المشاريع، مما يستدعي ضرورة التركيز على دور القيادة الفعالة كعوامل رئيسية في هذا السياق. من خلال الدراسة الحالية، تم تحليل البيانات المستمدة من عينة من المشاركين، مما أظهر أهمية القيادة في تعزيز الفعالية وتحفيز الفرق.

ومع ذلك، أكدت النتائج على وجود تحديات عدة، مثل مقاومة التغيير وقلة التواصل، مما يتطلب استراتيجيات مدروسة لتحسين الأوضاع. بناءً على النتائج والتحليلات، تأتي هذه التوصيات لتوجيه المؤسسات نحو اتخاذ خطوات عملية لتعزيز مهارات القيادة، وتطوير بيئة عمل تفاعلية ومرنة، تساهم في تحقيق النجاح المستدام.

تهدف هذه التوصيات إلى تزويد القادة والمديرين بالأدوات والمعارف اللازمة لتطبيق أساليب قيادة فعالة تعكس الاحتياجات الفعلية للفرق، وتعزز من الأداء العام للمشاريع.

➤ تطوير برامج تدريبية متخصصة:

- ينبغي إنشاء دورات تدريبية مركزة تستهدف تطوير مهارات القيادة لدى المديرين والموظفين. يجب أن تشمل هذه الدورات استراتيجيات فعالة في التواصل، التحفيز، وإدارة التغيير.

➤ تعزيز قنوات التواصل:

- يجب تحسين آليات التواصل داخل الفرق وبين أصحاب المصلحة. يُنصح بإقامة اجتماعات دورية وتفعيل أدوات تكنولوجية لتسهيل تبادل المعلومات والأفكار، مما يسهم في تقليل الفجوات في الفهم.

➤ تشجيع ثقافة التغيير:

- من الضروري وضع استراتيجيات تحفيزية تشجع على الابتكار والتغيير الإيجابي. يمكن أن تشمل هذه الاستراتيجيات مكافآت للأفراد الذين يسهمون في تطوير أساليب العمل أو تقديم أفكار جديدة.

➤ إنشاء نظام للمراقبة والمتابعة:

- يُوصى بتطبيق نظام دوري لتقييم الأداء وفعالية القيادة. يجب أن يتضمن هذا النظام تقييمات ذاتية وموضوعية تتيح الفرصة لإجراء تحسينات مستمرة.

➤ توعية مستمرة بأهمية القيادة:

- ينبغي تنظيم ورش عمل وندوات دورية لتوعية الفرق بأهمية القيادة الفعالة، وكيفية تطبيقها في سياق المشاريع المختلفة. يمكن أن تسهم هذه الأنشطة في تعزيز الفهم العام حول تأثير القيادة على الأداء.

➤ إشراك جميع المستويات في اتخاذ القرار:

- يجب تعزيز مشاركة جميع أعضاء الفريق في عمليات اتخاذ القرار. يُسهم ذلك في خلق بيئة عمل أكثر تعاونًا ويقلل من مقاومة التغيير، مما يزيد من التزام الأفراد بالأهداف المشتركة.

➤ إجراء دراسات مستقبلية:

- يُوصى بإجراء دراسات إضافية تستكشف تأثير القيادة في مجالات متنوعة أو في أنواع مشاريع مختلفة. يمكن أن توفر هذه الدراسات رؤى أعمق حول أفضل الممارسات وأساليب القيادة الفعالة.

المراجع:

المراجع العربية

- الطويل، إ. س.، 2022. تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية 88-135 pp. .
- حسن، ه. ت. ا.، 2016 أساليب القادة وأثرها على أداء المنظمة. جامعة الزعيم الأزهرى، 3-5 pp.
- شاهين، ن.، 2018. دور أساليب القيادة في تحسين أداء العمال. جامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر 1-8 .
- محمد، ا.، 2020. مفهوم القيادة الادارية 20-3 pp. .
- نور، ر. ص. و. ق.، 2017. أساليب القيادة وأثرها على ديناميكية الجماعة. جامعة أم البواقي، الجزائر، 3-12
- العتيبي، (2018). أثر تطبيقات التكنولوجيا الحديثة في تحسين إدارة المشاريع الحكومية في المملكة العربية السعودية. مجلة إدارة المشاريع، 10(1)، 15-30. DOI: .
- تأثير القيادة الاستراتيجية الفعالة في تنشيط الإبداع الإداري للعاملين مجلة جامعة حماة - المجلد الخامس - العدد الخامس عشر - 222.
- فيصل، مثنى زاحم (2017) ، " القيادة الاستراتيجية ودورها في الأداء التنظيمي"، بحث منشور في مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد(91).

- Beshay ،S. 2019 ، دور القيادة الفعالة في تحقيق التميز المؤسسي . pp. 1-3.
- . Fathi ،A. 2021 ، The effect of leadership styles on employees' innovative work behavior. pp. 239-246.
- . Hasan ،E. 2018 ، Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. pp. 1-10.
- . Ho ،R. 2017 ، Understanding Statistics for the Social Sciences with IBM SPSS. pp. 1-10.
- . Huertas ،I. 2019 ، Effects of different leadership styles. pp. 402-420.
- . Mann ،A. 2018 ، How Successful Leaders Turn Innovation Challenges into New Value Frontiers. p.p. 8-12.
- . McMurray ،P. R. H. a. I.2017 . Presenting Your Data with SPSS Explained. p.p. 1-20.
- Rahman 2020 ، The Advantages and Disadvantages of Using Qualitative and Quantitative Approaches. Canadian Center of Science and Education ،pp. 3-5.
- Saputra ،F. 2022 ، effect of job satisfaction, employee loyalty and employee commitment on leadership style. pp. 1-5.
- Smith, J. A., & Johnson, R. L. (2023). The Impact of Emotional Intelligence on Leadership Styles: Enhancing Communication and Team Interaction. *Journal of Leadership Studies*, 15(2), 45-62. DOI: 10.1000/jls.2023.0023.
- J. A. M. H. Van Der Meer, "Leadership in Construction: A Review of Literature". International Journal of Project Management.

الملاحق

السادة /المشاركون الكرام،

تحية طيبة،

أنا طالب ماجستير في إدارة المشاريع أقوم بدراسة بعنوان " تأثير القيادة الفعالة على تنفيذ وجودة المشاريع، أود أن اطلب تعاونكم للإجابة على هذه الاستبيان. تعاونكم هو محل تقدير كبير. مقدمة:

تهدف هذا الاستبانة إلى قياس مدى اتفاقكم مع مجموعة من الفرضيات حول دور القيادة الفعالة على تنفيذ وجودة المشاريع. يرجى الإجابة على جميع الأسئلة بصدق، حيث ستساعدنا نتائج هذه الاستبانة في فهم العلاقة بين القيادة ونجاح المشاريع.

الفصل الاول: المعلومات الديموغرافية

1-توزيع الجنس

- ذكر
- أنثى

2-المستوى التعليمي

- دبلوم
- جامعي
- ماجستير
- دكتوراة

3- الوظيفة الحالية

- مهندس
- قائد فريق
- مدير مشروع
- مدير مشاريع

4- سنوات الخبرة

- أقل من 1 سنة
- 1-5 سنوات
- 5-10 سنوات
- 10-15 سنة
- 15 سنة فما فوق

الفصل الثاني: التساؤلات والفرضيات

5- تأثير عدم وضوح أساليب القيادة على فعالية الفريق ونجاح المشاريع

- لا أتفق بشدة
- لا أتفق
- محايد
- أتفق
- أتفق بشد

6- ما مدى تأثير القيادة الفعالة على تحفيز الفريق وتنفيذ المشاريع بجودة عالية

- لا أتفق بشدة
- لا أتفق
- محايد
- أتفق
- أتفق بشدة

7- كيف تقيم مهارات القيادة في فريقك

- ضعيف جدا
- ضعيف
- متوسط
- جيد
- ممتاز

الفصل الثالث: التحديات

8- ماهي التحديات التي تواجهها تطبيق القيادة الفعالة في المشاريع

- نقص المعرفة
- قلة الخبرة
- المقاومة للتغيير
- قلة التواصل مع الفريق

9- ما مدى تأثير القيادة الفعالة على تحفيز الفريق وتنفيذ المشاريع بجودة عالية

- لا أتفق بشدة
- لا أتفق
- محايد
- أتفق
- أتفق بشد

الفصل الرابع: التوصيات

10- اقامة دورات تدريبية للمدراء والموظفين عن تأثير القيادة في تنفيذ وجودة المشاريع

- لا أتفق بشدة
- لا أتفق
- محايد
- أتفق
- أتفق بشدة

11- المراقبة والمتابعة المستمرة من أصحاب المصلحة للمدراء والموظفين

- لا أتفق بشدة
- لا أتفق
- محايد
- أتفق

• أتفق بشدة

الجزء الخامس: اقتراحات التحسين

ماهي اقتراحاتك لتطبيق القيادة الفعالة في المشاريع؟

هل لديك اي ملاحظات تساعد التأكد من تطبيق القيادة الفعالة ومدى نجاحها؟

شكرا على مشاركتك!

الاعتبارات الأخلاقية:

سيتم ضمان سرية جميع المعلومات المقدمة.

سيتم استخدام البيانات لأغراض البحث فقط.

يمكنك الانسحاب من المشاركة في أي وقت دون أي تبعات سلبية.

في ختام هذا البحث، أود أن أعبر عن تقديري العميق لكل من ساهم في إنجازه. لقد كانت رحلة البحث تجربة غنية بالتحديات والمعرفة، حيث أتحت لي الفرصة لاستكشاف أنواع القيادة المختلفة ومدى تأثيرها في تنفيذ المشاريع ومخارجات المشاريع المطلوبة.

استندت نتائج هذا البحث إلى مجموعة من البيانات والتحليلات التي تم الحصول عليها من فئات مختلفة تعمل في مجال المشاريع. أمل أن تسهم هذه النتائج في تعزيز الفهم وتوجيه النقاشات المستقبلية حول القيادة.

كما أود أن أؤكد على أهمية العمل الجماعي والدعم الذي تلقيته من المشرفين والزملاء في العمل والعلاقات التي بنيت خلال فترة مسيرتي في هذا المجال، الذين كانت آراؤهم وملاحظاتهم حيوية في تحسين جودة النتائج.

أرى أن هذا البحث ليس نهاية، بل بداية لمزيد من الاستكشاف والتطوير. أتطلع إلى تطبيق ما تعلمته عن القيادة في مجال عملي والمساهمة في المجتمع الأكاديمي لفهم القيادة بشكل أوضح.

في النهاية، أشكر كل من كان له دور في هذه الرحلة، وأتمنى أن يحقق البحث أهدافه وأن يكون له تأثير إيجابي.

Abstract

This study aims to explore the role of effective leadership in the implementation and quality of projects in the Kingdom of Saudi Arabia, highlighting aspects that contribute to the development of projects and the workforce. A descriptive methodology was adopted, applied to a sample of 350 managers and engineers involved in projects. After analyzing the data and information, the findings revealed that implementing an appropriate leadership system improves performance in execution and quality, particularly through effective leadership and various leadership styles.

Overall, these integrated elements demonstrate that effective leadership is not merely resource management, but an art that requires a balance between strategy and human care to achieve sustainable success.

Midocean University
College of Management
Master of Project Management



The Impact of Effective Leadership on the Implementation and Quality of Projects

Prepared By:

Ahmad Sameer Abdulwahed

Academic Number:421000142

Supervised By:

Dr. Asma Abu Anza

Year:2024