

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

اسم الطالب

وائل محمد مرزوق العيط

المشروع النهائي - ٢

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الإهداء

إلى والديّ اللذين غرسا فيّ حب المعرفة منذ صغري، وإلى أقرابي الذين كانوا لي عائلة ثانية، وإلى زملائي الذين أصبحنا فريق عمل واحد، وإلى معلمي الذين فتحو لي أبواب العلم، أهدي هذا البحث بكل فخر وامتنان. لقد تعلمت منكم جميعاً معنى الصبر والاجتهاد والتعاون، وأنا ممتن لكل لحظة قمت فيها بمشاركتكم هذه الرحلة العلمية. وأتمنى أن يكون هذا البحث خطوة صغيرة نحو مستقبل مشرق لي.

الشكر والعرفان

الحمد لله على نعمه التي لا تعد ولا تحصى، وعلى التوفيق في إتمام هذا البحث رغم التحديات التي واجهتني. أتقدم بأحر الشكر إلى والديّ الفاضلين اللذين لم يدخرا جهداً في دعمي وتشجيعي، فبفضلهما وصلت إلى ما أنا عليه اليوم. كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى المشرفة المتميزة الدكتورة/ منى مصطفى العشري على صبرها وتفانيها في توجيهي وإرشادي طوال فترة إعداد هذا

البحث.

مستخلص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين التدريب وأداء المشاريع في قطاع السياحة السعودي. وقد سعت الدراسة إلى الإجابة على سؤال محوري حول مدى تأثير مختلف أنواع التدريب، سواء كان فنياً أو قيادياً أو شخصياً، على نجاح المشاريع السياحية.

اعتمدت الدراسة على منهجية بحثية مختلطة جمعت بين التحليل الكمي والنوعي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان موجه لعينة من العاملين في قطاع السياحة. وقد تم تحليل البيانات باستخدام مجموعة متنوعة من الإحصاءات الوصفية والاستدلالية.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين التدريب وأداء المشاريع. فالتدريب الفني، الذي يزود الموظفين بالمهارات التقنية اللازمة، يساهم بشكل كبير في تحسين جودة المخرجات وتقليل التكاليف. كما أبرزت الدراسة أهمية التدريب القيادي في تطوير مهارات القيادة لدى الموظفين، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات أفضل وإدارة أكثر فعالية للمشاريع. علاوة على ذلك، أكدت النتائج على دور المهارات الشخصية، مثل التواصل والتعاون، في تعزيز التكامل بين أعضاء الفريق وتحسين أداء المشروع بشكل عام.

تشير هذه النتائج إلى أن الاستثمار في التدريب هو استثمار في مستقبل قطاع السياحة. فمن خلال توفير برامج تدريب شاملة ومتخصصة، يمكن للمؤسسات السياحية تعزيز كفاءة موظفيها وتحسين أداء مشاريعها. كما يمكن لصناع السياسات الاستفادة من هذه النتائج في تطوير سياسات تدريبية داعمة لقطاع السياحة.

الكلمات المفتاحية: التدريب، أداء المشاريع، قطاع السياحة، المهارات الفنية، القيادة، المهارات الشخصية.

جدول المحتويات

الإهداء	ب
الشكر والعرفان	ج
مستخلص الدراسة	د
١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	١
١,١. المقدمة:	٢
١,٢. مشكلة الدراسة:	٦
١,٢,١. فجوات على المستوى النظري:	٦
١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي:	٧
١,٣. أهمية الدراسة:	٨
١,٣,١. على المستوى النظري:	٨
١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:	١٠
١,٤. أسئلة الدراسة:	١١
١,٥. أهداف الدراسة:	١٢
١,٦. فرضيات الدراسة:	١٣
١,٧. نموذج الدراسة:	١٤
١,٨. نطاق الدراسة:	١٥
١,٩. مخطط المشروع:	١٥

١٦	٢. الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.....
١٧	٢,١. الإطار النظري:
١٧	٢,١,١. المقدمة:
١٨	٢,١,٢. المتغير المستقل (التدريب على إدارة المشاريع):
٢٠	٢,١,٣. المتغير التابع (أداء مشاريع القطاع السياحي):
٢٢	٢,١,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع: (أثر التدريب على أداء المشاريع).....
٢٤	٢,١,٥. الخاتمة:
٢٥	٢,٢. الدراسات السابقة:
٢٥	٢,٢,١. عرض الدراسات السابقة:
٢٩	٢,٢,٢. تحليل ومناقشة الدراسات السابقة:
٣٣	٣. الفصل الثالث: منهجية البحث.....
٣٤	٣,١. مقدمة:
٣٤	٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:
٣٤	٣,٢,١. التعريفات الخاصة بالمتغير المستقل: التدريب على إدارة المشاريع.....
٣٥	٣,٢,٢. التعريفات الخاصة بالمتغير التابع: أداء مشاريع القطاع السياحي
٣٥	٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحث):
٣٧	٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات:
٣٨	٣,٥. طريقة جمع البيانات:

٣٨	٣,٦. أنواع البيانات:
٣٩	٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي:
٤٠	٣,٨. الخاتمة:
٤١	٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
٤٢	٤,١. مقدمة:
٤٣	٤,٢. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث):
٤٧	٤,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيان:
٤٩	٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث):
٥٠	٤,٤,١. تحليل اتجاه الرأي العام بالنسبة للتدريب الفني:
٥٣	٤,٤,٢. تحليل اتجاه الرأي العام لإجابات المشاركين بالنسبة للتدريب على القيادة:
٥٦	٤,٤,٣. تحليل اتجاه الرأي العام بالنسبة للتدريب على المهارات الشخصية:
٥٩	٤,٤,٤. تحليل اتجاه الرأي العام بالنسبة لأداء مشاريع القطاع السياحي:
٦٣	٤,٤,٥. تحليل اتجاه الرأي العام للمشاركين في الاستبيان بشكل كلي:
٦٦	٤,٥. اختبار الفرضيات:
٧٠	٤,٦. ربط النتائج بالدراسات السابقة:
٧٢	٤,٧. الخاتمة:
٧٤	٥. الفصل الخامس: حدود الدراسة والتوصيات والخاتمة
٧٥	٥,١. حدود الدراسة:

٧٧	٥,٢ توصيات الدراسة.....
٧٩	٥,٣ خاتمة الدراسة.....
٨٢	قائمة المراجع:.....
٨٢	المراجع العربية:.....
٨٣	المراجع الأجنبية:.....
٨٦	الملاحق:.....
٨٦	١. نموذج الاستبيان:.....
٨٦	الجزء الأول: خصائص العينة المشاركة.....
٨٧	الجزء الثاني: عبارات الاستبيان.....
٨٨	٢. جدول أدوات البحث:.....

قائمة الجداول

- جدول رقم (١) خصائص العينة المشاركة ٤٣
- جدول رقم (٢) معاملات ألفا كرونباخ لعبارات الاستبيان بحسب المتغيرات والأبعاد ٤٨
- جدول رقم (٣) الجدول المعياري لمقياس ليكرت الخماسي لمعرفة اتجاه الرأي العام ٥٠
- جدول رقم (٤) اتجاه الرأي العام بالنسبة للتدريب الفني ٥٠
- جدول رقم (٥) اتجاه الرأي العام بالنسبة للتدريب على القيادة ٥٣
- جدول رقم (٦) اتجاه الرأي العام بالنسبة للتدريب على المهارات الشخصية ٥٦
- جدول رقم (٧) اتجاه الرأي العام بالنسبة لأداء مشاريع القطاع السياحي ٦٠
- جدول رقم (٨) اتجاه الرأي العام الشامل ٦٤
- جدول رقم (٩) مصفوفة الارتباط ٦٧
- جدول رقم (١٠) مصفوفة الارتباط المختصرة ٦٩

قائمة الأشكال

- شكل رقم (١) نموذج متغيرات البحث ١٤
- شكل رقم (٢) بصلة البحث ٣٧
- شكل رقم (٣) توزيع العينة بناءً على الجنس ٤٤
- شكل رقم (٤) توزيع العينة بناءً على العمر ٤٥
- شكل رقم (٥) توزيع العينة بناءً على التحصيل العلمي ٤٦
- شكل رقم (٦) توزيع العينة بناءً على سنوات الخبرة ٤٧
- شكل رقم (٧) المدرج التكراري للإجابات الخاصة بالتدريب الفني ٥٢
- شكل رقم (٨) المدرج التكراري للإجابات الخاصة بالتدريب على القيادة ٥٥
- شكل رقم (٩) المدرج التكراري للإجابات الخاصة بالتدريب على المهارات الشخصية ٥٩
- شكل رقم (١٠) المدرج التكراري للإجابات الخاصة بأداء مشاريع القطاع السياحي ٦٣
- شكل رقم (١١) المدرج التكراري لاتجاه الرأي العام الشامل ٦٦

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. 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، ٢٠٢٢).

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، ٢٠٢٢).

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 كفء. 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، ٢٠٠٧).

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، ٢٠٢٢).

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 بعداً حاسماً 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 ٢٠٣٠. 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 (Alumzi, 2022).

تمثل رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ 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 ٢٠٣٠ وجود قوة عاملة ماهرة ومجهزة بالقدرات اللازمة للتعامل مع المتطلبات المتطورة للعصر الحديث (Alumzi, 2022).

وقد شهد قطاع السياحة، على وجه الخصوص، تحولًا كبيرًا مدفوعًا برؤية ٢٠٣٠. 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 (Alumzi, 2022).

لتحقيق الأهداف المحددة في رؤية ٢٠٣٠، 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 ٢٠٣٠ 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 جانباً رئيسياً آخر مدمجاً في برامج التدريب. ومع اكتساب الوعي البيئي أهمية عالمية، تعترف رؤية ٢٠٣٠ بأهمية الممارسات المستدامة في قطاع السياحة. إن تدريب العاملين على ممارسات السياحة المستدامة يضمن أن المشاريع لا تساهم في النمو الاقتصادي فحسب، بل تلتزم أيضاً بالمبادئ التي تحافظ على البيئة والسلامة الثقافية (الموجي، ٢٠٢١).

في جوهر الأمر، يرتبط نجاح أهداف رؤية ٢٠٣٠ 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 ٢٠٣٠، مما يضمن بقاء قطاع السياحة في المملكة مرناً وتنافسياً ومتوافقاً مع متطلبات العصر الحديث (المحيميد، ٢٠١٧).

١,٢. 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 ٢٠٣٠ والمبادرات السعودية المستدامة مثل مبادرة السعودية الخضراء ومبادرة الشرق الأوسط الأخضر، إلا أن هناك فراغاً ملحوظاً 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).

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري:

تتصور رؤية ٢٠٣٠، وهي أجندة تحويلية للمملكة العربية السعودية، مستقبلاً متنوعاً ومستداماً. 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 والفتنة 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، ٢٠١٩).

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، ٢٠٢٠).

٢,٢,١. 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 إحجام 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 التغير، 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.

١,٣. أهمية الدراسة:

١,٣,١. على المستوى النظري:

تكمن 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 (الأسنوي والسيد، ٢٠٢٠).

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 تشرح هذه العناصر الديناميكية، وتسليط الضوء على الطبيعة المتطورة للتدريب في العصر الحديث، وخاصة في سياق إدارة المشاريع (عبد الفتاح، ٢٠١٣).

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، ٢٠١٣).

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 ٢٠٣٠ 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 الثراء

النظري والفائدة العملية، مما يجعل البحث أكثر قابلية للتطبيق على صناع القرار والممارسين والباحثين الأكاديميين والمجتمع ككل (Valencia, 2007).

٢,٣,١. 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، ٢٠٢٢).

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، ٢٠١٤).

ويضيف استكشاف البحث لتأثير رؤية ٢٠٣٠ والمبادرات المستدامة أهمية عملية. إن فهم كيفية تأثير هذه الأطر الحكيمة على متطلبات التدريب أمر بالغ الأهمية للمؤسسات التي تعمل على مواكبة 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، ٢٠١٤).

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، ٢٠١٩).

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، ٢٠٢٠).

٤, ١. 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.

١,٥. 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.

١,٦. 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.

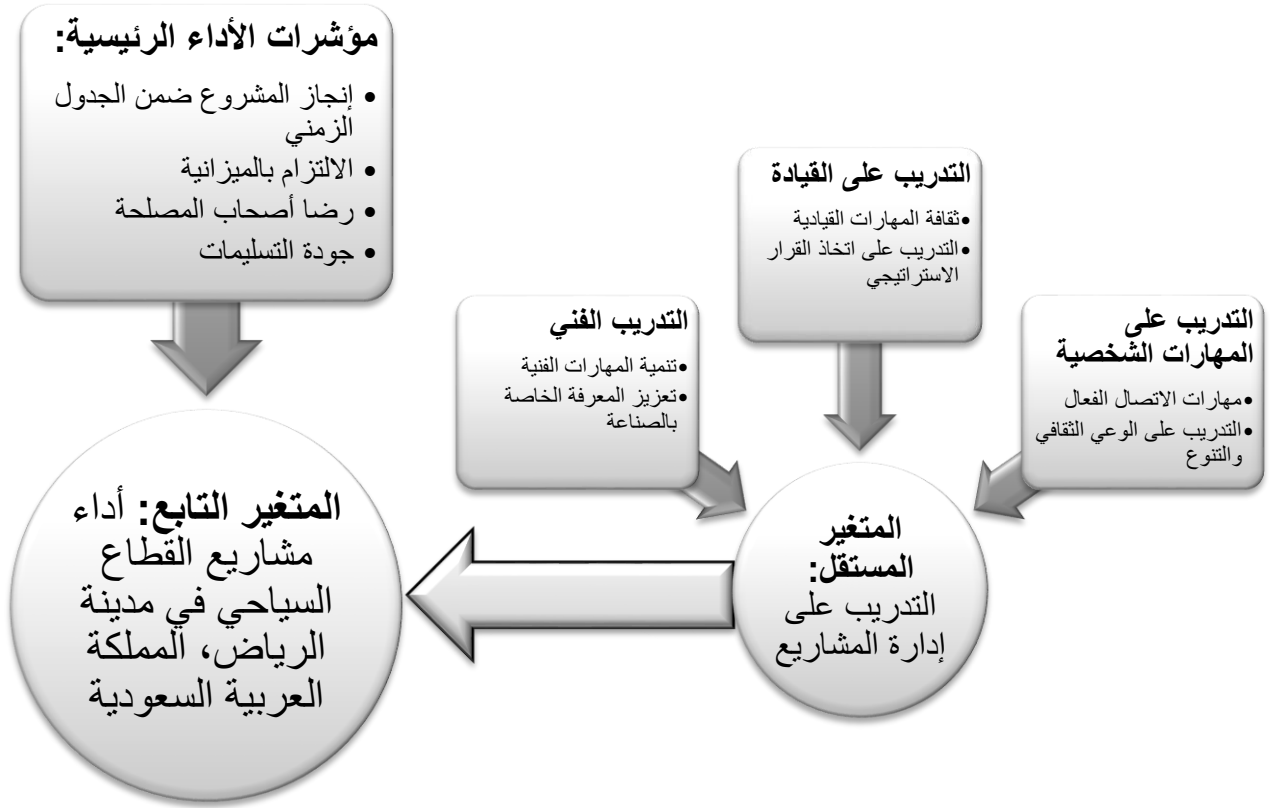
❖ **الأساس المنطقي:** تشير هذه الفرضية إلى أنه مع زيادة فعالية التدريب على القيادة، سيكون هناك تأثير إيجابي على نجاح المشاريع السياحية واسعة النطاق. تطرح الفرضية البديلة عدم وجود علاقة ذات معنى بين التدريب على القيادة ونجاح المشروع.

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.

١,٧. نموذج الدراسة:



شكل رقم (١) نموذج متغيرات البحث

١,٨. 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 ٤٠ من أصحاب المصلحة في مختلف مناطق الرياض. سيتم جمع بيانات هذا البحث باستخدام استبيان يتكون من ٢٥ سؤالاً. ويتضمن كل بعد من أبعاد المتغير المستقل ٥ أسئلة، بينما يتضمن المتغير التابع ١٠ 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 ١٥ و ١٠ 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.

١,٩. مخطط المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٢. الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

٢,١. الإطار النظري:

٢,١,١. 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، ٢٠٠٧).

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 ٢٠٣٠، 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، ٢٠٢٢).

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، ٢٠٢٢).

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 للتنوع الاقتصادي والنمو على النحو المتوخى في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ (الموجي، ٢٠٢١).

٢,١,٢. 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 وحديدان، ٢٠٢٢).

أبعاد التدريب:

١. التدريب الفني:

يركز التدريب الفني على تطوير المهارات التقنية والمعرفة الخاصة بالصناعة. ويتضمن عنصرين رئيسيين: تنمية المهارات التقنية وتعزيز المعرفة الخاصة بالصناعة (حيدر، ٢٠٢٠).

• 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، ٢٠٢٠).

• 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، ٢٠١٣).

٢. 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).

٣. 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، ٢٠١٧).

• 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).

٢،١،٣. 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، ٢٠٠٧).

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، ٢٠٢٢).

١. 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، ٢٠١٤).

٢. الالتزام بالميزانية:

يعد الحفاظ على تكاليف المشروع ضمن الميزانية المخصصة مؤشراً مهماً آخر للأداء. يقيس مؤشر الأداء الرئيسي هذا الانضباط المالي وكفاءة ممارسات إدارة المشروع. غالباً 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).

٣. رضا أصحاب المصلحة:

يعد تلبية توقعات أصحاب المصلحة المشاركين في المشروع أو تجاوزها مؤشراً حيوياً 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).

٤. جودة التسليمات:

يعد ضمان المعايير العالية في المخرجات النهائية للمشروع أمراً 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).

٢,١,٤. 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).

١. 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، ٢٠٢٠).

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).

٢. 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).

٣. 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، ٢٠١٧).

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).

٢،١،٥. 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 (القوقا، ٢٠٠٧).

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، ٢٠٢١).

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).

٢،٢. الدراسات السابقة:

٢،٢،١. عرض الدراسات السابقة:

الدراسة بعنوان "أثر المهارات القيادية للمديرين على أداء مشاريع البناء في دبي" أجراها حسن وآخرون. (٢٠١٦) 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 (٢٠١٩) 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 (٢٠٢١) 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 ١٥٠ 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 (٢٠٢١) 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 مختلط الأساليب، يجمع بين البيانات الكمية التي تم جمعها من خلال الدراسات الاستقصائية لأكثر من ١٤٠ 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. (٢٠٢١) 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 ٤٠٠ 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 وتسليط 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 (٢٠٢٢) 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. (٢٠٢٣) 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 (٢٠٢٣) 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 وتقترح 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 (٢٠٢٣) 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 (٢٠٢٣) 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.

٢،٢،٢. تحليل ومناقشة الدراسات السابقة:

عدة دراسات منها الطحطوح (٢٠٢٢)، حسن وآخرون. (٢٠١٦)، فوكينا وآخرون. (٢٠٢٣)، أحمد لطيفي وذو الكفل (٢٠٢١)، وأوسو وأوشيل (٢٠٢٣)، يكشفون عن نتائج متسقة فيما يتعلق بتأثير العوامل المختلفة على نتائج إدارة المشروع. الطحطوح (٢٠٢٢) وفوكينا وآخرون. (٢٠٢٣) كلاهما يظهر وجود علاقة كبيرة بين التدريب ونتائج إدارة المشروع. وبالمثل، حسن وآخرون. (٢٠١٦) وأحمد لطيفي وذو الكفل (٢٠٢١) يؤكدان على أهمية المهارات القيادية في التأثير على أداء المشروع. علاوة على ذلك، يسلط أوسو وأوشيل (٢٠٢٣) 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. (٢٠٢٣)، أرشاد وآخرون. (٢٠٢٣)، وكوبيتشيفا (٢٠٢١) تشترك في أوجه التشابه المنهجية والأهداف المشتركة. فوكينا وآخرون. (٢٠٢٣) وأرشاد وآخرون. (٢٠٢٣) 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. (٢٠٢٣) يستخدم منهجاً كمياً يدرس على وجه التحديد تأثير أسلوب القيادة الديمقراطية على نجاح المشروع، بينما يدرس كوبيتشيفا (٢٠٢١) 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 (٢٠١٩)، ونجواني (٢٠٢٣)، والمزين وآخرون. (٢٠٢١). يستفيد إبراهيم ودانيال (٢٠١٩) من الأساليب الكمية والنوعية لإجراء فحص شامل للصفات القيادية لإدارة المشاريع الناجحة في نيجيريا. يستخدم نجواني (٢٠٢٣) منهجاً كمياً لتقييم تأثير المهارات الشخصية لمدير المشروع على نجاح المشروع، ومعالجة الثغرات الموجودة في الأدبيات. المزين وآخرون. (٢٠٢١) 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 (٢٠٢٢) وحسن وآخرون. (٢٠١٦)، تقدم رؤية قيمة، فهي تعتمد في المقام الأول على المنهجيات الوصفية، مما يحد من عمق التحليل. بالإضافة إلى ذلك، دراسات مثل أرشاد وآخرون. (٢٠٢٣) وأوسو وأوشيل (٢٠٢٣) 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 (٢٠٢٢)، فوكينا وآخرون. (٢٠٢٣)، حسن وآخرون. (٢٠١٦)، وإبراهيم ودانيال (٢٠١٩) يظهرون اختلافات ملحوظة في نتائجهما فيما يتعلق بتأثير التدريب والقيادة على نتائج إدارة المشروع. الطحطوح (٢٠٢٢) وفوكينا وآخرون. (٢٠٢٣) يؤكد كلاهما على العلاقة الإيجابية بين نتائج التدريب وإدارة المشاريع، مع تسليط الضوء على أهمية تنمية المهارات. ومع ذلك، حسن وآخرون. (٢٠١٦) وإبراهيم ودانيال (٢٠١٩) يختلفان في النتائج التي توصلوا إليها، مع حسن وآخرين. مع التركيز على تأثير المهارات القيادية على أداء مشاريع البناء، بينما يستكشف إبراهيم ودانيال (٢٠١٩) 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. (٢٠٢٣)، نجواني (٢٠٢٣)، أحمد لطيفي وذو الكفل (٢٠٢١)، المزين وآخرون. (٢٠٢١) وكوبيتشيفا (٢٠٢١). أرشاد وآخرون. (٢٠٢٣) ونجواني (٢٠٢٣) يتبنى كل منهما مناهج كمية لدراسة تأثير أساليب القيادة والمهارات الشخصية على نجاح المشروع، على التوالي. في المقابل، أحمد لطيفي وذو الكفل (٢٠٢١) والمزين وآخرون. (٢٠٢١) يستخدم أساليب مختلطة لاستكشاف فهم المهارات القيادية بين مديري المشاريع وتأثير مهارات مدير المشروع وعمره على نجاح المشروع. تستخدم كوبيتشيفا (٢٠٢١) 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 (٢٠٢٣)، الطحطوح (٢٠٢٢)، المزين وآخرون. (٢٠٢١) وكوبيتشيفا (٢٠٢١). ويعتمد أوسو وأوشيل (٢٠٢٣) والطحطوح (٢٠٢٢) في المقام الأول على المنهجيات الوصفية، مما قد يحد من عمق التحليل وقابلية تعميم النتائج. المزين وآخرون. (٢٠٢١) وكوبيتشيفا (٢٠٢١) 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. (٢٠٢٣)، إبراهيم ودانيال (٢٠١٩)، وأرشاد وآخرون. (٢٠٢٣). فوكينا وآخرون. (٢٠٢٣) يؤكد على الحاجة إلى مزيد من الاستكشاف لأساليب القيادة في إدارة المشاريع، لا سيما في سياقات المشاريع المختلفة. يسلط إبراهيم ودانيال (٢٠١٩) الضوء على أهمية فهم العلاقة بين الصفات القيادية ونجاح المشروع في البيئات الثقافية المتنوعة. أرشاد وآخرون. (٢٠٢٣) 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.

٣. الفصل الثالث: منهجية البحث

٣,١. مقدمة:

يستخدم هذا البحث منهجية مختلطة، حيث يمزج بسلسلة نتائج المسح الكمي مع الأدبيات والأبحاث السابقة، مما يؤدي إلى سد الفجوة بين النظرية والممارسة بشكل استراتيجي. يجمع المنهج بين الأساليب الوصفية والتحليلية لإثبات الفرضيات وتحقيق أهداف البحث ومعالجة الأسئلة ذات الصلة. إن تجميع النتائج الكمية مع المعرفة الموجودة يعزز عمق البحث ويضمن استكشافاً قوياً للأهداف المحددة، مما يعزز الفهم الشامل.

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

٣,٢,١. التعريفات الخاصة بالمتغير المستقل: التدريب على إدارة المشاريع

١. التدريب الفني:

تنمية المهارات الفنية: يشير هذا إلى برامج التدريب المنظمة المصممة لتعزيز القدرات الفنية لمديري المشاريع، بما في ذلك استخدام برامج إدارة المشاريع، ومهارات حل المشكلات الفنية، وفهم المهام الهندسية أو المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات في قطاع السياحة (Najwani, 2023).

تعزيز المعرفة الخاصة بالصناعة: التدريب الذي يهدف إلى تزويد مديري المشاريع بالمعرفة المتخصصة ذات الصلة بصناعة السياحة، مثل الاتجاهات في إدارة السياحة واللوائح والمعايير الخاصة بالمشاريع السياحية (Ahmad Latiffi & Zulkiffli, 2021).

٢. التدريب على القيادة:

تنمية المهارات القيادية: تركز البرامج على تطوير القدرات القيادية لمديري المشاريع، بما في ذلك إدارة الفريق، والتقنيات التحفيزية، ومهارات حل النزاعات (Ngetich & Migosi, 2023).

التدريب على اتخاذ القرار الاستراتيجي: التدريب الذي يزود مديري المشاريع بالأدوات والتقنيات اللازمة لاتخاذ قرارات استراتيجية مستنيرة، مثل إدارة المخاطر، وتخصيص الموارد، والتخطيط طويل الأجل في سياق المشاريع السياحية (Fokina et al., 2023).

٣. التدريب على المهارات الشخصية:

مهارات الاتصال الفعال: يهدف التدريب إلى تعزيز قدرات التواصل بين الأشخاص لمديري المشاريع، بما في ذلك مهارات العرض وتقنيات التفاوض والكتابة الفعالة (Najwani, 2023).

التدريب على الوعي الثقافي والتنوع: برامج مصممة لزيادة حساسية مديري المشاريع وقدرتهم على التكيف مع السياقات الثقافية المتنوعة، وتعزيز التعاون الجماعي والعلاقات مع أصحاب المصلحة في بيئة متعددة الثقافات (Valencia, 2007).

٣,٢,٢. التعريفات الخاصة بالمتغير التابع: أداء مشاريع القطاع السياحي

إنجاز المشروع ضمن الجدول الزمني: قياس مدى التزام المشاريع بالجدول الزمنية المخطط لها، مما يعكس كفاءة تنفيذ المشروع (القوقا، ٢٠٠٧).

الالتزام بالميزانية: القدرة على إبقاء تكاليف المشروع ضمن الميزانية المخصصة، مما يشير إلى الإدارة المالية الفعالة وتخصيص الموارد (Algumzi, 2022).

رضا أصحاب المصلحة: الدرجة التي يتم بها تلبية توقعات واحتياجات أصحاب المصلحة، بما في ذلك العملاء وأعضاء الفريق والمستثمرين، أو تجاوزها أثناء وبعد الانتهاء من المشروع (حديدان وحديدان، ٢٠٢٢).

جودة التسليمات: معيار المخرجات النهائية التي ينتجها المشروع، ويتم تقييمها من حيث الأداء الوظيفي والمتانة والامتثال لمواصفات المشروع ومتطلبات أصحاب المصلحة (القوقا، ٢٠٠٧).

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحث):

فلسفة البحث:

يتبنى هذا البحث فلسفة عملية براغماتية تعتمد على المنفعة، تركز هذه الفلسفة على الفوائد والتطبيقات العملية للدراسة. ويؤكد النهج العملي على التأثير الواقعي وفائدة نتائج البحوث، بهدف توفير رؤى قابلة للتنفيذ يمكن تطبيقها مباشرة لتحسين التدريب على إدارة المشاريع والأداء في قطاع السياحة. من خلال تحديد الفوائد الملموسة لإجراء هذا البحث، تضمن الفلسفة العملية أن النتائج ليست سليمة من الناحية النظرية فحسب، بل أيضًا ذات صلة عملية بأصحاب المصلحة في صناعة السياحة.

منهج البحث:

يستخدم البحث منهجاً تفسيرياً يتضمن استكشاف موضوع البحث من منظور واسع وتضييقه تدريجياً إلى تفاصيل محددة. يسمح هذا النهج بفهم عميق لسياق التدريب على إدارة المشاريع والفروق الدقيقة وتأثيره على أداء قطاع السياحة. ومن خلال الانتقال من العام إلى الخاص، يساعد النهج التفسيري على كشف العلاقات الأساسية بين أبعاد التدريب ونتائج المشروع، مما يوفر تحليلاً شاملاً يجسد مدى تعقيد الموضوع.

طريقة البحث:

يتم استخدام نهج مختلط الأساليب في هذا البحث، والجمع بين البيانات الكمية والنوعية لسد الفجوة بين النظرية والتطبيق. يتضمن الجانب الكمي جمع البيانات الرقمية من خلال استبيان منظم، في حين يتضمن العنصر النوعي تحليل الأدبيات الموجودة والدراسات السابقة لتوفير عمق سياقي ورؤى تفسيرية. ويضمن هذا المزيج فهماً شاملاً لمشكلة البحث، مما يتيح التحقق من الفرضيات، وتحقيق أهداف البحث، والإجابات الشاملة لأسئلة البحث.

استراتيجية البحث:

تتضمن استراتيجية البحث إجراء دراسة مسحية من خلال استبيان شامل ومصمم بعناية. تم اختيار طريقة المسح هذه لفعاليتها في جمع مجموعة واسعة من البيانات من أصحاب المصلحة في قطاع السياحة. تم تصميم الاستبيان لالتقاط وجهات نظر متنوعة حول تأثير أبعاد التدريب المختلفة على أداء المشروع، مما يضمن أن البيانات التي تم جمعها موثوقة وصحيحة.

الجدول الزمني للبحث:

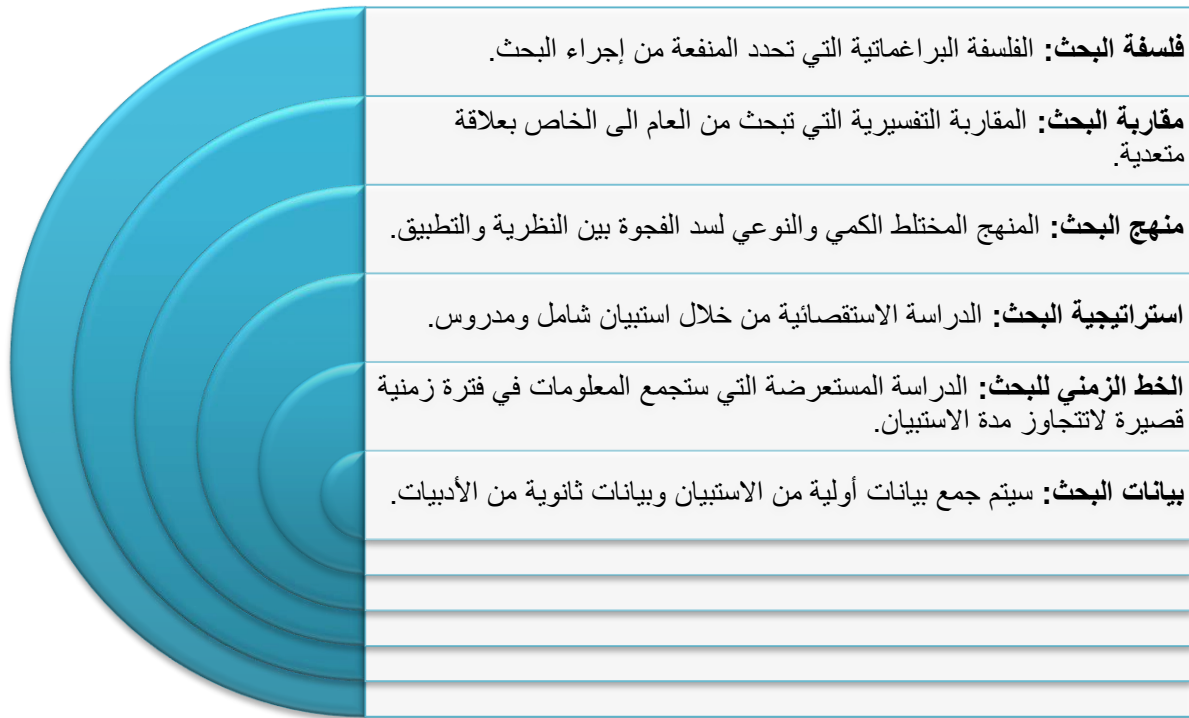
يتبع البحث تصميم دراسة مستعرضة، حيث يتم جمع البيانات خلال فترة قصيرة، وتحديدًا خلال المدة المطلوبة لإكمال الاستبيان. هذا الجدول الزمني يتسم بالكفاءة والعملية، مما يسمح بإلقاء نظرة سريعة على الوضع الحالي للتدريب على إدارة المشاريع وتأثيراته على أداء المشاريع السياحية. ويسهل النهج المقطعي جمع البيانات وتحليلها في الوقت المناسب، مما يوفر رؤى ذات صلة وحديثة.

البيانات البحثية:

سيتم جمع بيانات هذا البحث من مصدرين رئيسيين: البيانات الأولية من الاستبيان والبيانات الثانوية من الأدبيات الموجودة. توفر البيانات الأولية رؤى مباشرة من أصحاب المصلحة، مما يعكس

تجاربهم وتصوراتهم حول التدريب على إدارة المشروع وتأثيره على أداء المشروع. توفر البيانات الثانوية، المستخرجة من الأدبيات والدراسات السابقة، خلفية سياقية وتدعم التحليل من خلال توفير الأدلة النظرية والتجريبية. تعمل استراتيجية جمع البيانات المزدوجة هذه على تعزيز قوة نتائج البحث، مما يسمح بإجراء تحليل شامل ومدعوم جيدًا لموضوع البحث.

فيما يلي نموذج لبصلة البحث:



شكل رقم (٢) بصلة البحث

٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات:

يضم مجتمع البحث مجموعة متنوعة من المشاريع والتطورات والشركات العامة والخاصة العاملة في قطاع السياحة في الرياض. تشمل عينة البحث المستهدفة أصحاب المصلحة من مختلف قطاعات صناعة السياحة في المدينة. ولضمان الحصول على نتائج قوية وتخفيف التحديات المرتبطة بالخسارة أو عدم المشاركة أو الانسحاب، سيتم توزيع الاستبيان على ٤٠ من أصحاب المصلحة في مختلف مناطق الرياض. سيتم استخدام طريقة أخذ عينات عشوائية بسيطة لاختيار هؤلاء المشاركين، مما يضمن حصول كل صاحب مصلحة على فرصة متساوية في الانضمام. ويهدف هذا النهج الاستراتيجي إلى النقاط مجموعة واسعة من وجهات النظر، وبالتالي توفير فهم شامل لتأثير التدريب على المشاريع السياحية. ومن خلال

دمج وجهات نظر متنوعة، يعزز البحث موثوقية وصحة البيانات التي تم جمعها، مما يساهم في النهاية في الحصول على رؤية أكثر دقة وقابلة للتنفيذ حول دور التدريب على إدارة المشاريع في قطاع السياحة.

٣,٥. طريقة جمع البيانات:

سيتم جمع بيانات هذا البحث باستخدام استبيان يتكون من ٢٥ سؤالاً. ويتضمن كل بعد من أبعاد المتغير المستقل ٥ أسئلة، بينما يتضمن المتغير التابع ١٠ أسئلة. وتم اختيار الاستبانة على أساس ثباتها في قياس اتجاهات الرأي العام، وتسجيل متوسطات الإجابات، وتمثيل متغيرات البحث عددياً. يتوافق هذا النهج مع أهداف البحث، مما يسهل التحقق من صحة الفرضيات ومعالجة الأسئلة الرئيسية. ستتكون البيانات المجمعة في المقام الأول من ردود كمية من الاستبيان، مما يوفر تمثيلاً عددياً واضحاً للمتغيرات.

لتبسيط عملية جمع البيانات، سيتم استخدام نماذج Google لتوزيع الردود وجمعها. تضمن هذه الطريقة سهولة الوصول للمشاركين وإدارة البيانات بكفاءة للباحثين. بالإضافة إلى ذلك، توفر نماذج Google ميزات مثل تجميع البيانات تلقائياً وتتبع الاستجابة في الوقت الفعلي، مما يعزز موثوقية ودقة البيانات المجمعة.

بالإضافة إلى البيانات الأولية من الاستبيان، سيتم استخراج البيانات الثانوية من الأدبيات والدراسات السابقة خلال مراحل مراجعة الأدبيات والإطار النظري. سيؤدي هذا المزيج من البيانات الأولية والثانوية إلى إثراء المنظور البحثي الشامل، مما يسمح بإجراء تحليل شامل لتأثير التدريب على إدارة المشاريع على أداء مشاريع قطاع السياحة.

٣,٦. أنواع البيانات:

سيتم استخدام نوعين أساسيين من البيانات في هذا البحث: البيانات الأولية والبيانات الثانوية، ولكل منهما غرض محدد في تحقيق أهداف البحث.

سيتم جمع البيانات الأولية لهذا البحث من خلال استبيان شامل يتم توزيعه على أصحاب المصلحة في قطاع السياحة في مدينة الرياض. يهدف هذا الاستبيان المكون من ٢٥ سؤالاً إلى قياس الجوانب المختلفة للتدريب على إدارة المشاريع وتأثيرها على أداء المشروع. وتشمل الأبعاد المشمولة التدريب الفني، والتدريب على القيادة، والتدريب على المهارات الشخصية، مع أسئلة مصممة لتقييم التأثير المحدد لكل بعد. ستوفر الإجابات التي تم جمعها بيانات كمية سيتم تحليلها للتحقق من صحة الفرضيات ومعالجة الأسئلة البحثية الرئيسية.

الاعتبارات الأخلاقية والقانونية لها أهمية قصوى في جمع البيانات الأولية. سيتم الحفاظ على سرية المشاركين بشكل صارم، وسيتم الحصول على الموافقة المستنيرة قبل المشاركة. سيتم تصميم الاستبيان لتجنب الأسئلة الحساسة أو التطفلية، مما يضمن شعور المشاركين بالراحة والأمان عند تقديم إجابات صادقة. بالإضافة إلى ذلك، سيكون للمشاركين الحق في الانسحاب من الاستبيان في أي وقت دون أي تداعيات. وسيتم ضمان الامتثال للوائح حماية البيانات، والحفاظ على خصوصية وسلامة البيانات التي تم جمعها.

سيتم استخلاص البيانات الثانوية لهذا البحث من مراجعة شاملة للأدبيات، والتي ستشكل الإطار النظري للدراسة. ستشمل هذه المراجعة الدراسات السابقة والمقالات الأكاديمية وتقارير الصناعة والأدبيات ذات الصلة بالتدريب على إدارة المشاريع وتأثيرها على مشاريع قطاع السياحة. ستوفر البيانات الثانوية السياق والخلفية، مما يساعد على وضع البيانات الأولية ضمن النطاق الأوسع للمعرفة الحالية.

يعد هذا المزيج من البيانات الأولية والثانوية ضروريًا لإجراء تحليل شامل. في حين أن البيانات الأولية ستقدم رؤى جديدة وأدلة تجريبية من الميدان، فإن البيانات الثانوية ستوفر فهمًا أساسيًا وتدعم تفسير البيانات الأولية. ستتمكن أنواع البيانات هذه معًا من إجراء فحص شامل لتأثير التدريب على إدارة المشاريع في قطاع السياحة، مما يضمن أن يكون البحث مرتكزًا على النظرية ومستنيرًا بالممارسات الحالية.

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي:

سيتم تحليل البيانات لهذا البحث على الاستفادة من برنامج SPSS، وهو أداة توفر ميزات سهلة الاستخدام لإنشاء الجداول وإنشاء الرسوم البيانية التوضيحية، مما يضمن عرض النتائج بطريقة قابلة للتفسير بسهولة. ستكشف الإحصائيات الوصفية، بما في ذلك التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات ومقاييس التباين والانحراف المعياري، عن إجابات المشاركين. وسيتم دراسة متوسط آراء المشاركين لأبعاد المتغير المستقل الثلاثة والمتغير التابع. سيتم تحليل أربع مجموعات أسئلة، ثلاثة لأبعاد المتغير المستقل وواحدة للمتغير التابع، تضم إجمالي ١٥ و ١٠ أسئلة، على التوالي، باستخدام مقياس ليكرت المكون من خمس نقاط. معامل ارتباط بيرسون سوف يقيس الارتباطات بين المتغيرات. سيتم عرض النتائج من خلال الرسوم البيانية والجداول، مما يعزز التفسير والمناقشة الشاملة.

في الختام يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر التدريب على إدارة المشاريع في قطاع السياحة بمدينة الرياض. تتضمن المنهجية المعتمدة لجمع البيانات نهجًا مختلطًا، يستفيد من البيانات الكمية والنوعية لسد الفجوة بين النظرية والتطبيق. سيتم جمع البيانات الأولية من خلال استبيان مصمم بدقة يتكون من ٢٥ سؤالاً، يركز على أبعاد التدريب الفني، والتدريب على القيادة، والتدريب على المهارات الشخصية. سيتم توزيع هذا الاستبيان على ٤٠ من أصحاب المصلحة في مختلف مناطق الرياض باستخدام نماذج Google، مما يضمن المشاركة الفعالة والواسعة النطاق.

ستوفر البيانات الأولية التي تم جمعها رؤى تجريبية حول كيفية تأثير أبعاد التدريب المختلفة على أداء المشروع. وسيتم تحليل هذه البيانات باستخدام برنامج SPSS، مما يسهل توليد إحصائيات وصفية مثل التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية ومقاييس التباين والانحرافات المعيارية. وسيتضمن التحليل أيضاً فحص معامل ارتباط بيرسون لفهم العلاقات بين المتغيرات المستقلة والتابعة.

بالإضافة إلى ذلك، سيتم جمع البيانات الثانوية من مراجعة شاملة للأدبيات، تشمل الدراسات السابقة والمقالات الأكاديمية وتقارير الصناعة. ستشكل هذه البيانات الثانوية الإطار النظري، مما يوفر السياق ويدعم تفسير البيانات الأولية.

بشكل عام، يستخدم هذا البحث نهجاً استراتيجياً قائماً على البيانات، يجمع بين البيانات الأولية والثانوية لتحقيق فهم دقيق لتأثير التدريب على إدارة المشاريع في قطاع السياحة.

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

بعد أن انتهى المشاركون من الإجابة على الاستبيان، تم استرداد ٣٢ استبيانًا مكتملاً بالكامل، بينما تم استبعاد ٨ استبيانات بسبب عدم المشاركة. تضمنت عملية جمع البيانات تصدير الاستجابات من نماذج Google إلى Excel، حيث تم تمثيل الإجابات بقيم عددية. ثم تم إدخال هذه القيم في برنامج SPSS، مما سمح باستخراج المعلومات المفيدة.

في البداية، تم تحليل الإحصائيات الوصفية لخصائص العينة، مع التركيز على الجنس والعمر والتحصيل التعليمي وسنوات الخبرة. تم عرض هذه البيانات في جدول موحد، وتم تضمين مخططات مهمة لتوفير فهم أوضح للتفاصيل الفنية. قدمت هذه الإحصائيات الوصفية نظرة عامة شاملة على التركيبة السكانية للعينة، مما مهد الطريق لتحليل أكثر تفصيلاً.

بعد ذلك، تم حساب معامل ألفا كرونباخ لتحديد الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان وتقييم الصلاحية والموثوقية الشاملة للاستبيان. كانت هذه الخطوة حاسمة في ضمان قياس الاستبيان بدقة للهياكل التي تم تصميمه لتقييمها. وقد عزز الاتساق الداخلي العالي، كما يشير إليه ألفا كرونباخ، موثوقية البيانات التي تم جمعها.

بعد تحليل الموثوقية، تم التدقيق في تفاصيل متغيرات البحث. وشمل ذلك حساب التكرارات والنسب والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتباينات لكل عبارة من عبارات الاستبيان. وبذلك، تم تمثيل كل متغير بشكل مستقل من خلال المتوسطات الحسابية لعبارات الاستبيان المجمعة. وقد قدم هذا التحليل التفصيلي رؤى حول كيفية إدراك المشاركين لكل بُعد من أبعاد المتغير المستقل (التدريب الفني، والتدريب على القيادة، والتدريب على المهارات الشخصية) والمتغير التابع (أداء مشاريع قطاع السياحة).

ثم تم إجراء مقارنة مع الجدول القياسي لمقياس ليكرت ذي الخمس نقاط لتحديد الاتجاه العام لآراء المشاركين. وساعدت هذه المقارنة في وضع الاستجابات في سياقها وفهم المشاعر والتصورات العامة للمستجيبين. ومن خلال مواءمة النتائج مع مقياس ليكرت، كان من الممكن قياس شدة واتجاه آراء المشاركين حول جوانب مختلفة من التدريب وأداء المشروع. وتم عرض المدرجات التكرارية التي توضع أيضاً التباينات والتشتت في الإجابات.

أخيراً، تم إنشاء جداول تعرض معامل ارتباط بيرسون، بما في ذلك جدول مصفوفة الارتباط وجدول المصفوفة المختصرة. أظهرت هذه الجداول الاتجاهات والارتباطات بين متغيرات البحث، مما

سهل التحقق من فرضيات البحث. قدم تحليل الارتباط فهماً أعمق لكيفية تأثير أنواع مختلفة من التدريب على مؤشرات الأداء المختلفة في مشاريع قطاع السياحة. كما سلط الضوء على العلاقات والأنماط المهمة التي يمكن أن تفيد استراتيجيات التدريب والتطوير المستقبلية في القطاع.

باختصار، قدمت عملية تحليل البيانات الشاملة، من الإحصاءات الوصفية الأولية إلى تحليل الارتباط التفصيلي، إطاراً قوياً لفهم تأثير التدريب على إدارة المشاريع داخل قطاع السياحة. ضمن استخدام برنامج SPSS للتحليل الإحصائي رؤى دقيقة وذات مغزى، والتي كانت حاسمة للتحقق من صحة فرضيات البحث واستخلاص استنتاجات قابلة للتنفيذ.

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

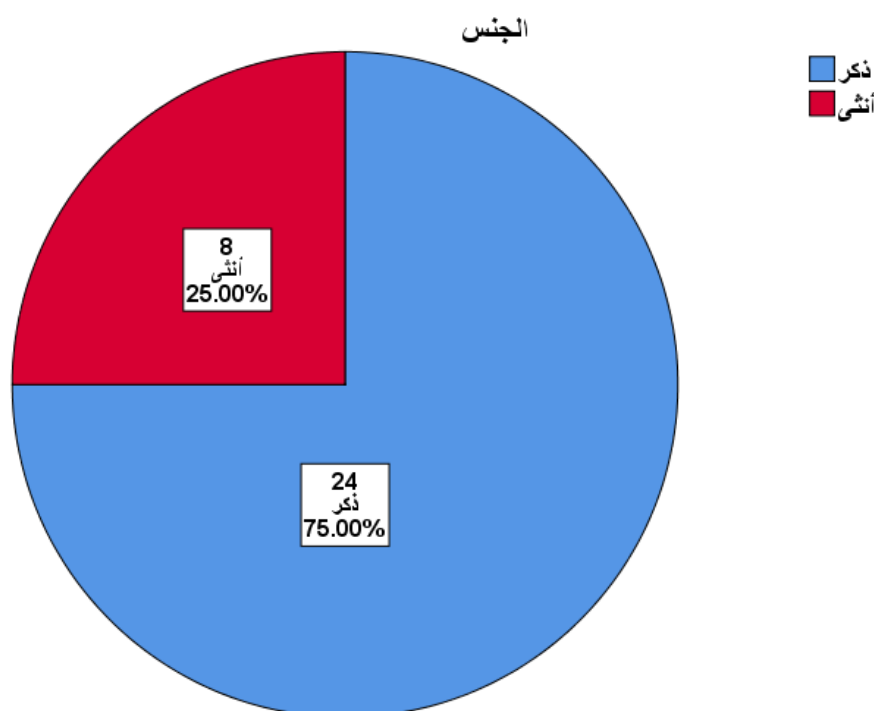
يقدم الجدول التالي تفصيلاً ديموغرافياً مفصلاً للمشاركين في الدراسة، مع التركيز على أربعة متغيرات رئيسية: الجنس والعمر والتعليم وسنوات الخبرة. تعد هذه المعلومات الديموغرافية ضرورية لفهم تكوين العينة ولضمان تمثيل النتائج للسكان الأوسع في قطاع السياحة في الرياض. من خلال فحص هذه المتغيرات، يمكن للدراسة تحديد الأنماط أو التحيزات المحتملة التي قد تؤثر على النتائج، مما يوفر تفسيراً أكثر دقة للبيانات. يسمح الجدول أيضاً بفهم أفضل للتنوع داخل العينة، وهو أمر بالغ الأهمية لتقييم إمكانية تعميم استنتاجات الدراسة ومدى ملاءمتها.

جدول رقم (١) خصائص العينة المشاركة

المتغيرات	المجموعات	التكرار	النسبة المئوية للتكرار
الجنس	ذكر	24	75.00
	أنثى	8	25.00
	المجموع	32	100
العمر	أقل من ٢٥ سنة	6	18.75
	من ٢٦ إلى ٣٥ سنة	24	75.00
	من ٣٦ إلى ٤٥ سنة	1	3.13
	من ٤٦ إلى ٦٠ سنة	1	3.13
	فوق ٦٠ سنة	0	0.00
	المجموع	32	100
التحصيل العلمي	ثانوية عامة	8	25.00
	دبلوم متوسط	8	25.00
	بكالوريوس	15	46.88
	ماجستير	1	3.13
	دكتوراه	0	0.00
	المجموع	32	100

25.00	8	أقل من سنة	سنوات الخبرة
21.88	7	من سنة إلى سنتين	
15.63	5	من سنتين إلى ٥ سنوات	
12.50	4	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
25.00	8	أكثر من ١٠ سنوات	
100	32	المجموع	

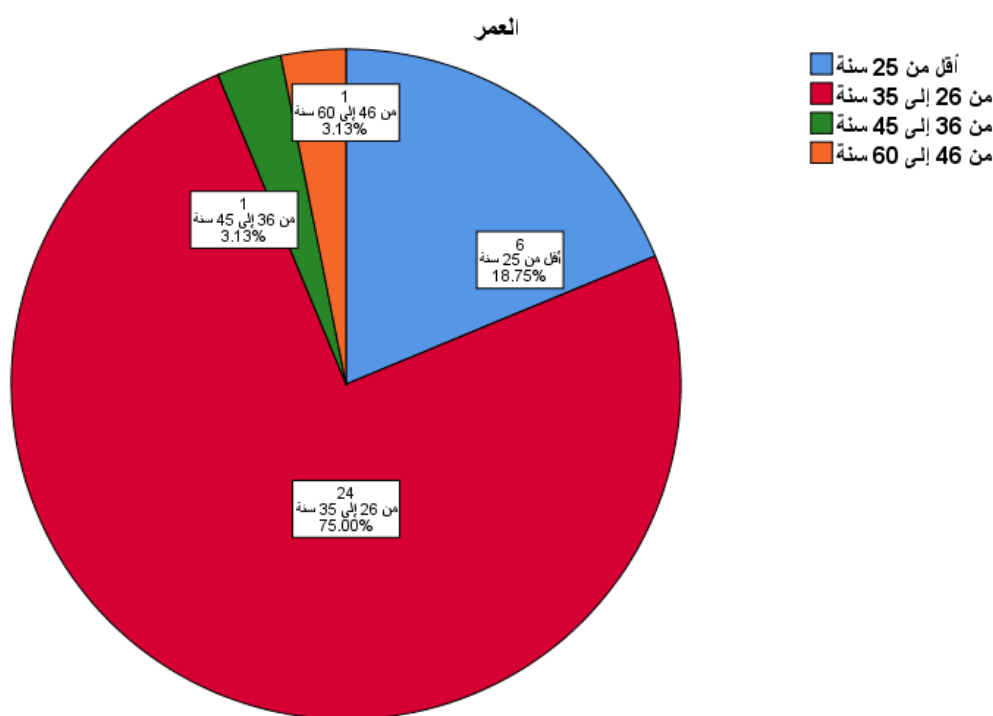
تكشف البيانات الديموغرافية في الجدول عن مجموعة متنوعة من الرؤى حول تكوين المشاركين في الدراسة. بدءًا من الجنس، فإن العينة تتكون في الغالب من الذكور، حيث حدد ٧٥٪ (٢٤ مشاركًا) أنفسهم كذكور و ٢٥٪ (٨ مشاركين) حددوا أنفسهم كإناث. يشير هذا التفاوت الكبير بين الجنسين إلى أن قطاع السياحة في الرياض قد يكون لديه تمثيل أعلى للذكور، مما قد يؤثر على النتائج والتصورات المتعلقة بالتدريب وإدارة المشاريع داخل هذه الصناعة. يعد فهم توزيع الجنسين هذا أمرًا بالغ الأهمية لتفسير نتائج الدراسة، حيث يمكن أن تؤثر ديناميكيات الجنس على نتائج التدريب وأداء المشروع. ويمكن عرض التفاصيل في المخطط التالي:



شكل رقم (٣) توزيع العينة بناءً على الجنس

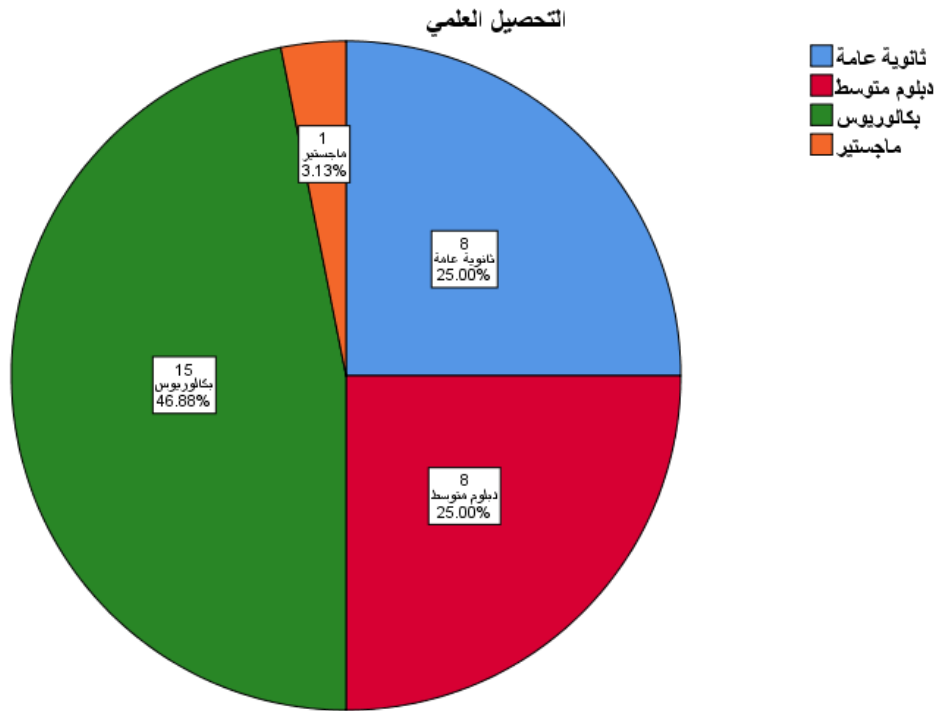
يُظهر توزيع الأعمار بين المشاركين تركيزًا ملحوظًا في التركيبة السكانية الأصغر سنًا. غالبية كبيرة، ٧٥٪ (٢٤ مشاركًا)، تتراوح أعمارهم بين ٢٦ و ٣٥ عامًا. يلي ذلك ١٨,٧٥٪ (٦ مشاركين) تقل أعمارهم عن ٢٥ عامًا. تنخفض نسبة التمثيل بشكل حاد في الفئات العمرية الأكبر سنًا، حيث لا يتجاوز

عدد المشاركين في الفئة العمرية ٣٦-٤٥ و ٤٦-٦٠ عامًا ٣,١٣% (مشارك واحد لكل فئة)، ولا يوجد مشاركون فوق سن الستين. يشير هذا التوزيع العمري إلى أن قطاع السياحة في الرياض يتألف في المقام الأول من أفراد أصغر سنًا، وهو ما قد يكون له آثار على أنواع برامج التدريب الأكثر فعالية والطرق التي يتم بها تلقي هذه البرامج وتنفيذها. قد يكون العمال الأصغر سنًا أكثر قدرة على التكيف وانفتاحًا على منهجيات التدريب الجديدة، وهو ما قد يؤثر على الفعالية الإجمالية لمبادرات التدريب. والمخطط التالي يظهر التفاصيل بالكامل:



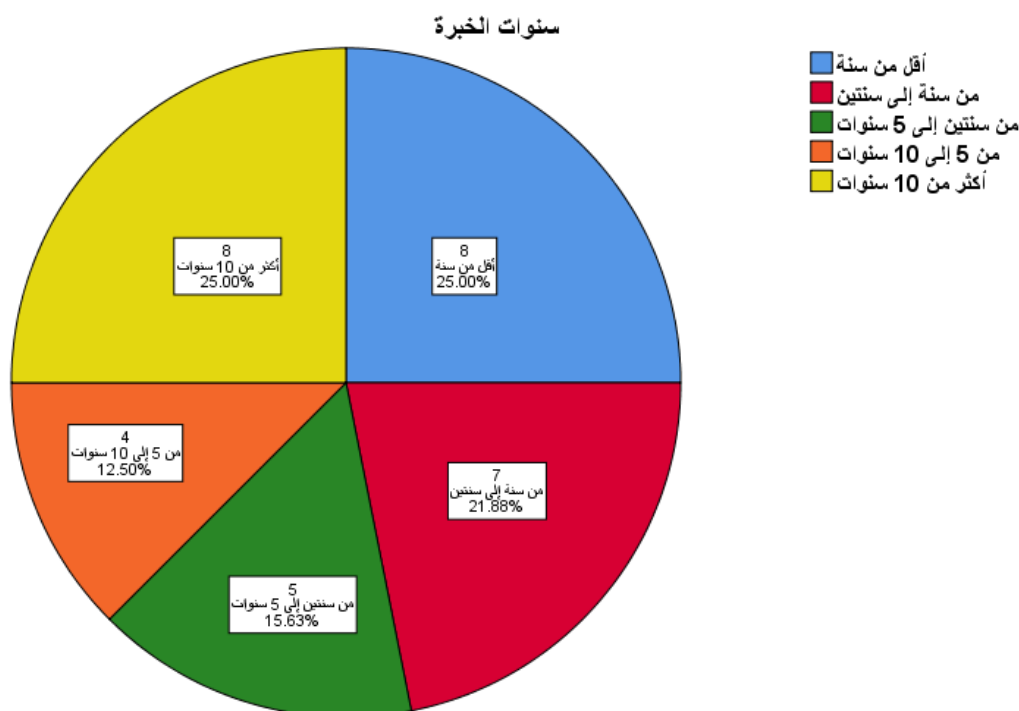
شكل رقم (٤) توزيع العينة بناءً على العمر

فيما يتعلق بالتحصيل التعليمي، فإن أكبر مجموعة من المشاركين حاصلة على درجة البكالوريوس، حيث تشكل ٤٦,٨٨% (١٥ مشاركًا) من العينة. يلي ذلك نسب متساوية من حاملي الدبلوم الثانوي والمتوسط، كل منهما بنسبة ٢٥% (٨ مشاركين). مشارك واحد فقط (٣,١٣%) حاصل على درجة الماجستير، ولا يوجد أي مشارك حاصل على درجة الدكتوراه. يشير هذا التوزيع التعليمي إلى أن القوى العاملة في قطاع السياحة في الرياض متعلمة نسبيًا، حيث يحمل عدد كبير منهم مؤهلات جامعية. إن المستوى العالي من التعليم بين المشاركين يمكن أن يؤثر على نجاح برامج التدريب، حيث أن الأفراد ذوي الخلفيات التعليمية العليا قد يكونون أكثر قدرة على فهم ودمج مفاهيم إدارة المشاريع المعقدة. ويمكن إظهار هذه التفاصيل كما يلي:



شكل رقم (٥) توزيع العينة بناءً على التحصيل العلمي

يظهر توزيع سنوات الخبرة بين المشاركين انتشاراً أكثر توازناً. ربع المشاركين (٢٥٪، ٨ مشاركين) لديهم أقل من عام واحد من الخبرة، مما يشير إلى تدفق جديد للموظفين الجدد إلى القطاع. يشكل المشاركون الذين لديهم أكثر من عشر سنوات من الخبرة أيضاً ٢٥٪ (٨ مشاركين)، مما يدل على وجود نسبة كبيرة من المهنيين المخضرمين. أولئك الذين لديهم سنة إلى سنتين من الخبرة يمثلون ٢١,٨٨٪ (٧ مشاركين)، في حين أن أولئك الذين لديهم سنتين إلى خمس سنوات وخمس إلى عشر سنوات من الخبرة يمثلون ١٥,٦٣٪ (٥ مشاركين) و ١٢,٥٪ (٤ مشاركين)، على التوالي. يعكس هذا التوزيع مجموعة متنوعة من مستويات الخبرة داخل القطاع، وهو أمر مفيد للدراسة. فهو يسمح بتقييم كيفية تأثير التدريب على الأفراد في مراحل مختلفة من حياتهم المهنية وما إذا كان الموظفون الأكثر خبرة يستفيدون بشكل مختلف من التدريب مقارنة بنظرائهم الأقل خبرة. ويمكن عرض التفاصيل كما يلي:



شكل رقم (٦) توزيع العينة بناءً على سنوات الخبرة

باختصار، تعتبر البيانات الديموغرافية الواردة في الجدول مفيدة لفهم السياق الذي تعمل فيه الدراسة. إن التفاوت بين الجنسين، وتوزيع الأعمار الذي يهيمن عليه الشباب، ومستويات التعليم المرتفعة نسبيًا، وسنوات الخبرة المتنوعة توفر رؤية شاملة لمجموعة المشاركين. هذه العوامل حاسمة في تحليل تأثير التدريب على إدارة المشاريع داخل قطاع السياحة، لأنها توفر رؤى حول كيفية استجابة شرائح ديموغرافية مختلفة لمبادرات التدريب والاستفادة منها. يضمن هذا التقسيم الديموغرافي التفصيلي تفسير نتائج الدراسة في السياق المناسب، مما يعزز صحة نتائج البحث وقابليتها للتطبيق.

٤,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيان:

يقدم الجدول التالي نظرة عامة شاملة على موثوقية الاستبيان، مع عرض معامل ألفا كرونباخ لكل بُعد من المتغيرات المستقلة والتابعة. ألفا كرونباخ هو مقياس للاتساق الداخلي، يشير إلى مدى ارتباط مجموعة من العناصر كمجموعة. وهذا أمر بالغ الأهمية لضمان موثوقية وصلاحية الاستبيان المستخدم في هذا البحث. من خلال تحليل قيم ألفا كرونباخ لكل بُعد، يمكننا تقييم تماسك وموثوقية البيانات المدرجة في المسح. تشير معاملات الموثوقية العالية إلى أن الاستبيان جيد البناء وأن الاستجابات ستكون متسقة وموثوقة. وهذا بدوره يعزز مصداقية نتائج البحث المتعلقة بتأثير تدريب إدارة المشاريع على أداء مشاريع قطاع السياحة.

جدول رقم (٢) معاملات ألفا كرونباخ لعبارات الاستبيان بحسب المتغيرات والأبعاد

المتغير	البعد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المتغير المستقل: التدريب على إدارة المشاريع	البعد الأول: التدريب الفني	5	0.70
	البعد الثاني: التدريب على القيادة	5	0.90
	البعد الثالث: التدريب على المهارات الشخصية	5	0.94
مجموع عبارات المتغير المستقل			
المتغير التابع: أداء مشاريع القطاع السياحي	البعد الأول: أداء مشاريع القطاع السياحي	10	0.93
	مجموع عبارات المتغير التابع		0.93
	مجموع عبارات الاستبيان		0.95

يكشف الجدول عن رؤى رئيسية حول موثوقية الأبعاد المختلفة المقاسة في الاستبيان. بالنسبة للمتغير المستقل، تدريب إدارة المشاريع، يتم تحليل ثلاثة أبعاد: التدريب الفني، والتدريب القيادي، والتدريب على المهارات الشخصية. ألفا كرونباخ للتدريب الفني هو ٠,٧٠، مما يشير إلى موثوقية مقبولة. في حين تشير هذه القيمة إلى أن البيانات في هذا البعد متسقة بشكل معتدل، فقد يكون هناك مجال للتحسين. إن تعزيز وضوح وأهمية الأسئلة يمكن أن يزيد من معامل الموثوقية هذا في الدراسات المستقبلية.

يُظهر تدريب القيادة، مع ألفا كرونباخ ٠,٩٠، اتساقاً داخلياً ممتازاً. تشير هذه القيمة العالية إلى أن البيانات داخل هذا البعد مترابطة للغاية وتقيس نفس البنية الأساسية. يشير الاتساق هنا إلى أن استجابات المشاركين لهذه البيانات موثوقة، مما يوفر دليلاً قوياً على أن الأسئلة تلتقط بشكل فعال جوهر تدريب القيادة في إدارة المشاريع. هذه الموثوقية العالية ضرورية لاستخلاص استنتاجات دقيقة حول تأثير تدريب القيادة على نتائج المشروع.

يُظهر تدريب المهارات الشخصية أعلى ألفا كرونباخ بين أبعاد المتغيرات المستقلة، عند ٠,٩٤. يشير هذا إلى مستوى استثنائي من الاتساق الداخلي، مما يشير إلى أن الأسئلة في هذا البعد متماسكة للغاية. إن الموثوقية العالية لهذا البعد تؤكد على أهمية المهارات الشخصية في تدريب إدارة المشاريع. كما يعكس أن المستجيبين قاموا بتفسير هذه الأسئلة والإجابة عليها باستمرار، مما يوفر أساساً قوياً لتحليل كيفية تأثير تدريب المهارات الشخصية على أداء المشروع في قطاع السياحة.

يبلغ إجمالي ألفا كرونباخ لبيانات المتغيرات المستقلة ٠,٩٤، مما يشير إلى موثوقية ممتازة عبر جميع البيانات الخمسة عشر. يضمن هذا المستوى العالي من الاتساق الداخلي قياس الأبعاد المختلفة لتدريب إدارة المشاريع بشكل موثوق، مما يعزز صحة نتائج البحث. ويشير إلى أن الاستبيان مصمم جيداً وأن الجوانب المختلفة لتدريب إدارة المشاريع يتم التقاطها بشكل فعال.

بالنسبة للمتغير التابع، أداء مشاريع قطاع السياحة، يُظهر البعد أيضًا موثوقية عالية مع ألفا كرونباخ ٠,٩٣. تشير هذه القيمة العالية إلى أن البيانات العشر التي تقيس أداء المشروع متسقة للغاية. يعد هذا المستوى العالي من الموثوقية أمرًا بالغ الأهمية لضمان تقييم مقاييس الأداء بدقة. وهذا يعني أن الإجابات على هذه الأسئلة مستقرة وموثوقة، مما يوفر أساسًا قويًا لتقييم كيفية تأثير أنواع مختلفة من تدريب إدارة المشاريع على نتائج الأداء في قطاع السياحة.

يبلغ إجمالي ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبيان البالغ عددها ٢٥ عبارة قيمة ٠,٩٥، مما يسلط الضوء على الموثوقية الإجمالية للاستبيان. هذا المستوى الاستثنائي من الاتساق الداخلي عبر جميع الأبعاد والمتغيرات يعزز من موثوقية أداة المسح. يشير إلى أن الاستبيان موثوق للغاية في قياس البنات المقصودة، مما يضمن أن تكون البيانات التي تم جمعها متسقة وموثوقة.

باختصار، يوضح الجدول الموثوقية العالية للاستبيان المستخدم في هذا البحث، حيث تتراوح قيم ألفا كرونباخ من المقبول إلى الممتاز عبر أبعاد مختلفة. تؤكد معاملات الموثوقية العالية لتدريب القيادة، وتدريب المهارات الشخصية، والاستبيان الإجمالي على قوة أداة المسح. تثبت هذه النتائج فعالية الاستبيان في النقاط الجوانب المختلفة لتدريب إدارة المشاريع وتأثيره على أداء مشاريع قطاع السياحة. وتضمن الموثوقية العالية أن تكون الاستجابات متسقة وموثوقة، مما يوفر أساسًا متينًا لتحليل العلاقات بين التدريب وأداء المشروع. وهذه الموثوقية ضرورية لاستخلاص استنتاجات ذات مغزى ودقيقة من البحث، مما يساهم في نهاية المطاف في فهم أعمق لكيفية تعزيز تدريب إدارة المشاريع لأداء مشاريع قطاع السياحة.

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

قبل تقديم التحليلات الوصفية لمتغيرات البحث، من الضروري الرجوع إلى الجدول المعياري لمقياس ليكرت القياسي ذي الخمس نقاط. هذا الجدول ضروري لمقارنة القيم الفعلية بالقيم المعيارية، مما يسمح بتحديد درجة الاتفاق أو المعارضة. من خلال مقارنة المتوسط الحسابي لكل عبارة في الاستبيان بالقيم المعيارية في الجدول، يمكننا تقييم الاستجابات الفردية. بالإضافة إلى ذلك، تتم مقارنة متوسطات كل مجموعة من العبارات، التي تمثل أبعاد كل متغير، بالمعايير. أخيرًا، يتم إجراء مقارنة بين المتوسط الإجمالي للاستبيان والقيم المعيارية لقياس المشاعر والآراء العامة.

جدول رقم (٣) الجدول المعياري لمقياس ليكرت الخماسي لمعرفة اتجاه الرأي العام

اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي	
المتوسط	اتجاه الرأي
من ١ إلى ١,٧٩	أعارض بشدة
من ١,٨٠ إلى ٢,٥٩	أعارض
من ٢,٦٠ إلى ٣,٣٩	حيادي
من ٣,٤٠ إلى ٤,١٩	أوافق
من ٤,٢٠ إلى ٥	أوافق بشدة

٤,٤,١. تحليل اتجاه الرأي العام بالنسبة للتدريب الفني:

يقدم هذا الجدول تحليلاً وصفيًا لمتغير التدريب الفني وأثره على العاملين في قطاع السياحة. وبعد الجدول ضرورياً للإجابة على السؤال البحثي الأول، والذي يبحث في فعالية برامج التدريب الفني في تعزيز المهارات الفنية للعاملين. ومن خلال فحص التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية والتباينات لكل عبارة، يوفر الجدول نظرة عامة واضحة على آراء الموظفين حول جوانب مختلفة من التدريب الفني. ولا يسلط الجدول الضوء على المشاعر العامة تجاه التدريب فحسب، بل يحدد أيضاً المجالات المحددة التي كان التدريب فيها فعالاً بشكل خاص أو حيث قد تكون هناك حاجة إلى تحسينات. ويعد فهم هذه الأفكار أمراً بالغ الأهمية بالنسبة لمنظمات قطاع السياحة في الرياض لتصميم وتنفيذ برامج تدريبية تلبي احتياجات موظفيها وتحسن الأداء العام للمشروع.

جدول رقم (٤) اتجاه الرأي العام بالنسبة للتدريب الفني

التدريب الفني									
أعترض بشدة	أعترض	حيادي	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	اتجاه الرأي	
1	0	1	15	15	4.34	0.83	0.68	أوافق بشدة	أدى التدريب الفني المقدم إلى تعزيز المهارات الفنية للموظفين بشكل كبير.
النسبة المئوية للتكرار	3.13%	0.00%	3.13%	46.88%	46.88%				
0	1	1	15	15	4.38	0.71	0.50	أوافق بشدة	تم تصميم جلسات التدريب الفني لتلبية متطلبات المعرفة الخاصة بالقطاع السياحي.
النسبة المئوية للتكرار	0.00%	3.13%	3.13%	46.88%	46.88%				
2	0	0	12	18	4.38	1.01	1.02	أوافق بشدة	يشعر الموظفون بثقة أكبر في قدراتهم الفنية بعد تلقي التدريب.
النسبة المئوية للتكرار	6.25%	0.00%	0.00%	37.50%	56.25%				

أوافق بشدة	0.71	0.84	4.25	13	16	2	0	1	التكرار	تتناول برامج التدريب الفني بشكل فعال أحدث التطورات التكنولوجية في قطاع السياحة.
				40.63%	50.00%	6.25%	0.00%	3.13%	النسبة المئوية للتكرار	
أوافق	1.16	1.08	3.75	8	13	8	1	2	التكرار	هناك تحسن ملحوظ في مهارات حل المشكلات بين الموظفين بسبب التدريب الفني.
				25.00%	40.63%	25.00%	3.13%	6.25%	النسبة المئوية للتكرار	
أوافق بشدة	4.22			المتوسط الحسابي للمتوسطات الحسابية						
	0.61			الانحراف المعياري للمتوسطات الحسابية						
	0.37			التباين للمتوسطات الحسابية						

يقيم السؤال الأول ما إذا كان التدريب الفني المقدم قد عزز بشكل كبير المهارات الفنية للموظفين. بمتوسط درجة ٤,٣٤ وانحراف معياري ٠,٨٣، تشير النتائج إلى أن الموظفين يوافقون بشدة على هذا البيان. ٩٣,٧٦٪ من المستجيبين يوافقون أو يوافقون بشدة، مما يشير إلى أن برامج التدريب الفني فعالة للغاية في تحسين المهارات الفنية. يدعم التباين المنخفض (٠,٦٨) اتساق هذه الاستجابات، مما يشير إلى إجماع عام بين الموظفين حول فوائد التدريب.

بعد ذلك، يقيم السؤال الثاني ما إذا كانت جلسات التدريب الفني مصممة لتلبية متطلبات المعرفة لقطاع السياحة. حصل هذا البيان أيضاً على متوسط درجة مرتفع ٤,٣٨، حيث وافق ٩٣,٧٦٪ من المستجيبين أو وافقوا بشدة. يعكس الانحراف المعياري ٠,٧١ والتباين ٠,٥٠ اتفاقاً قوياً واتساقاً في الاستجابات. وهذا يشير إلى أن جلسات التدريب مصممة بشكل جيد لمعالجة الاحتياجات المعرفية المحددة لقطاع السياحة، وتزويد الموظفين بالمعلومات ذات الصلة والعملية.

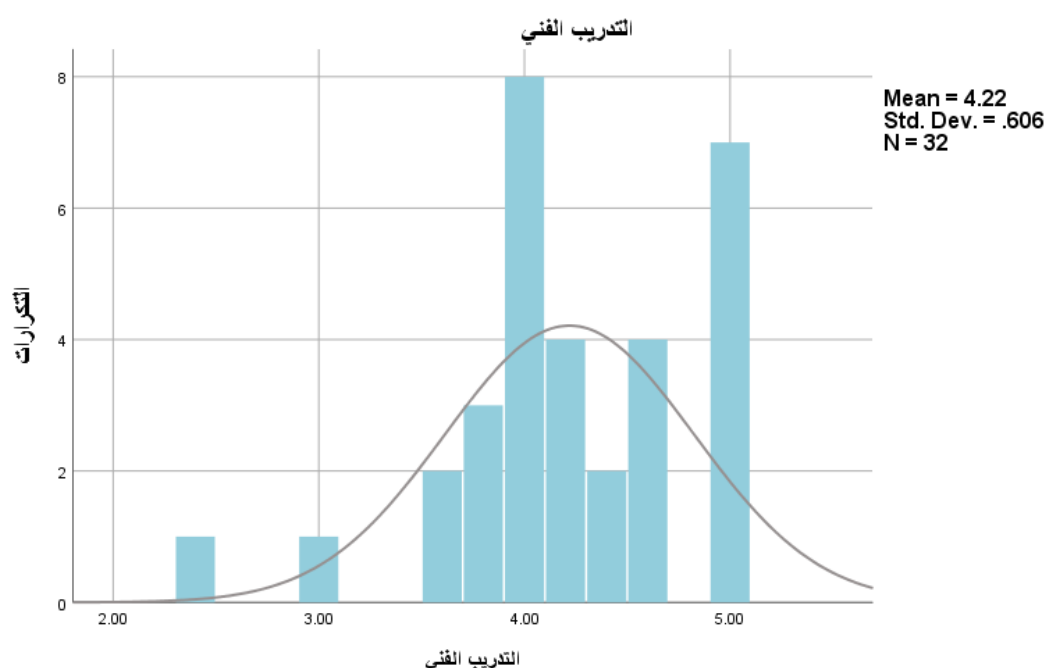
يستكشف السؤال الثالث ما إذا كان الموظفون يشعرون بمزيد من الثقة في قدراتهم الفنية بعد تلقي التدريب. يشير متوسط الدرجة ٤,٣٨، إلى جانب الانحراف المعياري الأعلى ١,٠١ والتباين ١,٠٢، إلى اتفاق قوي ولكن مع المزيد من التباين في الاستجابات. وعلى الرغم من ذلك، وافق ٩٣,٧٥٪ من المستجيبين أو وافقوا بشدة، مما يدل على أن التدريب يعزز بشكل كبير ثقة الموظفين في مهاراتهم الفنية.

يقيم السؤال الرابع ما إذا كانت برامج التدريب الفني تعالج بشكل فعال أحدث التطورات التكنولوجية في قطاع السياحة. بمتوسط درجة ٤,٢٥ وانحراف معياري ٠,٨٤، تشير النتائج إلى اتفاق قوي. وافق ما مجموعه ٩٠,٦٣٪ من المستجيبين أو وافقوا بشدة، مما يشير إلى أن برامج التدريب حديثة وتغطي أحدث التطورات التكنولوجية ذات الصلة بالقطاع. يدعم التباين ٠,٧١ اتساق هذه الاستجابات.

أخيراً، يبحث السؤال الخامس ما إذا كان هناك تحسن ملحوظ في مهارات حل المشكلات بين الموظفين بسبب التدريب الفني. وقد حصل هذا البيان على متوسط درجات ٣,٧٥، حيث وافق عليه ٦٥,٦٣% من المستجيبين أو وافقوا عليه بشدة. وعلى الرغم من أن غالبية الاستجابات إيجابية، فإن الانحراف المعياري ١,٠٨ والتباين ١,١٦ يشيران إلى درجة أعلى من التباين في الآراء. ويشير هذا إلى أنه في حين يدرك العديد من الموظفين تحسناً في مهارات حل المشكلات، إلا أن هناك نسبة كبيرة ربما لم تشهد نفس مستوى الاستفادة من التدريب.

يبلغ المتوسط العام للمتوسطات الحسابية لبعد التدريب الفني ٤,٢٢، مما يشير إلى اتفاق عام قوي على أن التدريب الفني له تأثير إيجابي على الموظفين. ويؤكد الانحراف المعياري للمتوسطات الحسابية (٠,٦١) والتباين (٠,٣٧) على اتساق هذه الاستجابات عبر البيانات المختلفة.

وفي الختام، يُظهر تحليل متغير التدريب الفني أن برامج التدريب تحظى عمومًا بقبول جيد من قبل الموظفين، مما يعزز بشكل كبير مهاراتهم الفنية وثقتهم وقدرتهم على مواكبة تطورات الصناعة. ومع ذلك، هناك مجال للتحسين في مجالات مثل مهارات حل المشكلات، حيث لم يشعر بعض الموظفين بقدر كبير من الفائدة. توفر هذه الرؤى إرشادات قيمة لمنظمات قطاع السياحة في الرياض لتحسين برامج التدريب الفني الخاصة بها وضمان معالجتها لجميع المجالات الحرجة بشكل فعال. ويمكن عرض الإجابات بشكل مدرج تكراري يبين تشتت الآراء والاستجابات وانحرافها عن المتوسط كما يلي:



شكل رقم (٧) المدرج التكراري للإجابات الخاصة بالتدريب الفني

٢, ٤, ٤. تحليل اتجاه الرأي العام لإجابات المشاركين بالنسبة للتدريب على القيادة:

يتناول الجدول التالي تأثير التدريب على القيادة على الموظفين في قطاع السياحة، ويجب على السؤال البحثي الثاني. ومن خلال تحليل التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية والتباينات لكل عبارة، يوفر الجدول رؤى حول كيفية تأثير التدريب على القيادة على مهارات القيادة لدى الموظفين، واتخاذ القرارات الاستراتيجية، وإدارة المخاطر، وتحفيز الفريق، وتحديد الأهداف. إن فهم هذه الجوانب أمر بالغ الأهمية للمنظمات لقياس فعالية برامج التدريب على القيادة وتحديد مجالات التحسين. ويسمح التحليل التفصيلي للجدول بفهم شامل للشعور العام تجاه التدريب على القيادة وتأثيره على إدارة المشاريع في قطاع السياحة.

جدول رقم (٥) اتجاه الرأي العام بالنسبة للتدريب على القيادة

التدريب على القيادة										
أعراض بشدة	أعراض	حيادي	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	اتجاه الرأي		
التكرار	2	0	5	14	11	4.00	1.10	أوافق	أدت برامج التدريب على القيادة إلى تحسين المهارات القيادية لدى الموظفين بشكل كبير.	
	6.25%	0.00%	15.63%	43.75%	34.38%					
التكرار	2	2	3	15	10	3.91	1.25	أوافق	يكون الموظفون مجهزين بشكل أفضل لاتخاذ قرارات استراتيجية بعد المشاركة في التدريب على القيادة.	
	6.25%	6.25%	9.38%	46.88%	31.25%					
التكرار	1	3	5	11	12	3.94	1.22	أوافق	أدى التدريب على القيادة إلى تعزيز قدرة الموظفين على إدارة وتخفيف مخاطر المشروع.	
	3.13%	9.38%	15.63%	34.38%	37.50%					
التكرار	2	2	1	17	10	3.97	1.19	أوافق	أدى التدريب إلى تحسين قدرة الموظفين على تحفيز وقيادة فرق المشروع بشكل فعال.	
	6.25%	6.25%	3.13%	53.13%	31.25%					
التكرار	1	2	3	15	11	4.03	1.00	أوافق	ساهم التدريب على القيادة في تحديد وتحقيق أهداف وغايات واضحة للمشروع.	
	3.13%	6.25%	9.38%	46.88%	34.38%					
المتوسط الحسابي للمتوسطات الحسابية						3.97		أوافق		
الانحراف المعياري للمتوسطات الحسابية						0.91				
التباين للمتوسطات الحسابية						0.83				

يقيم السؤال الأول ما إذا كانت برامج تدريب القيادة قد حسنت بشكل كبير مهارات القيادة لدى الموظفين. بمتوسط درجة ٤,٠٠ وانحراف معياري ١,٠٥، تشير النتائج إلى أن الموظفين يتفوقون عمومًا مع هذا البيان. على وجه التحديد، يوافق ٧٨,١٣% من المستجيبين أو يوافقون بشدة على أن مهاراتهم القيادية قد تحسنت، مما يدل على التأثير الإيجابي للتدريب. يشير التباين البالغ ١,١٠ إلى مستوى متوسط من الاتساق في الاستجابات، مما يشير إلى أن معظم الموظفين يدركون التأثير المفيد لبرامج تدريب القيادة.

يقيم السؤال الثاني ما إذا كان الموظفون مجهزين بشكل أفضل لاتخاذ القرارات الاستراتيجية بعد المشاركة في تدريب القيادة. يعكس متوسط الدرجة ٣,٩١، إلى جانب الانحراف المعياري ١,١٢ والتباين ١,٢٥، الاتفاق مع بعض التباين في الاستجابات. يوافق ما مجموعه ٧٨,١٣% من المستجيبين أو يوافقون بشدة، مما يشير إلى أن غالبية الموظفين يشعرون بمزيد من القدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية بعد التدريب. ومع ذلك، يشير وجود بعض الاستجابات المحايدة والمعارضة إلى أن جميع الموظفين لم يشهدوا نفس مستوى التحسن، مما يشير إلى مجالات محتملة للتحسين في منهج التدريب.

بعد ذلك، ينظر السؤال الثالث إلى ما إذا كان التدريب القيادي قد عزز قدرة الموظفين على إدارة وتخفيف مخاطر المشروع. بمتوسط درجات ٣,٩٤ وانحراف معياري ١,١١ وتباين ١,٢٢، تشير النتائج إلى اتفاق عام. على وجه التحديد، ٧١,٨٨% من المستجيبين يوافقون أو يوافقون بشدة، مما يشير إلى أن التدريب القيادي يؤثر بشكل إيجابي على مهارات إدارة المخاطر. ومع ذلك، تشير النسبة المئوية الملحوظة من الاستجابات المحايدة والمعارضة إلى أنه في حين أن التدريب فعال للعديد من الأشخاص، لا تزال هناك فجوات تحتاج إلى معالجة لضمان استفادة جميع الموظفين على قدم المساواة.

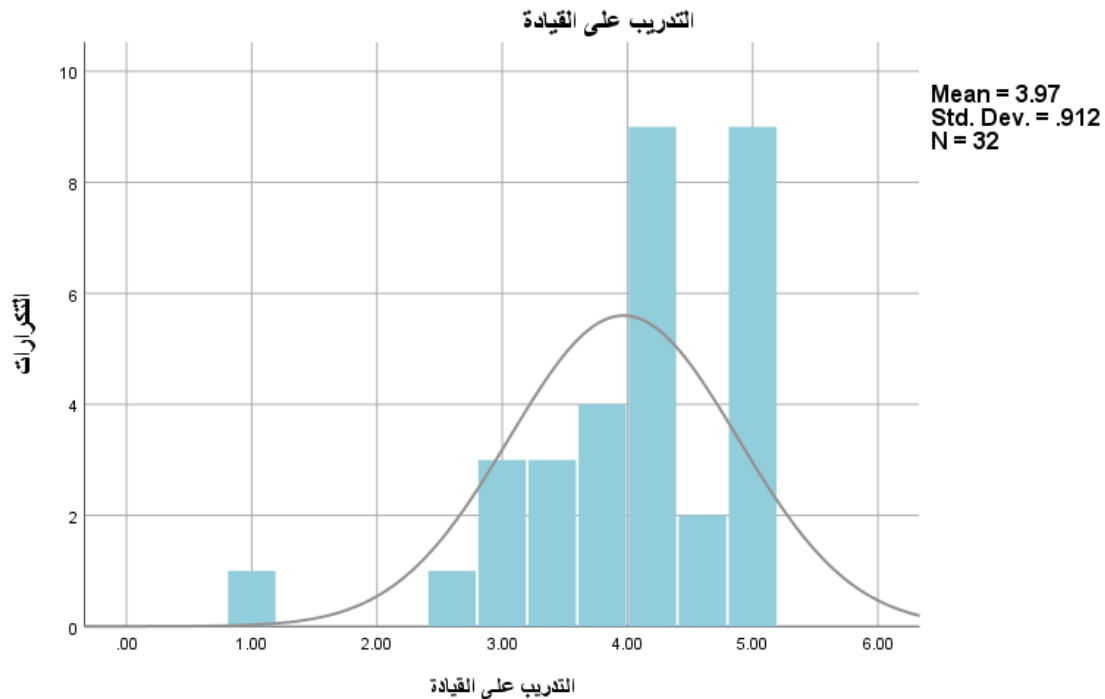
يبحث السؤال الرابع ما إذا كان التدريب قد حسّن قدرة الموظفين على تحفيز فرق المشروع وقيادتها بشكل فعال. يُظهر متوسط الدرجات ٣,٩٧، مع انحراف معياري ١,٠٩ وتباين ١,١٩، اتفاقًا. يوافق ٨٤,٣٨% من المستجيبين أو يوافقون بشدة، مما يشير إلى أن تدريب القيادة فعال في تعزيز مهارات القيادة والتحفيز الجماعي. يشير المستوى العالي من الموافقة إلى أن هذا الجانب من التدريب يحظى بقبول جيد بشكل خاص، على الرغم من أن التباين في الاستجابات يسلط الضوء على أن المزيد من التحسينات يمكن أن تعزز فعاليته لجميع المشاركين.

يقيم السؤال الخامس ما إذا كان تدريب القيادة يساهم في تحديد وتحقيق أهداف واضحة للمشاريع. بمتوسط درجات ٤,٠٣ وانحراف معياري ١,٠٠ وتباين ١,٠٠، تشير النتائج إلى اتفاق قوي. يوافق ما مجموعه ٨١,٢٦% من المستجيبين أو يوافقون بشدة، مما يدل على أن تدريب القيادة يدعم بشكل فعال

تحديد الأهداف وتحقيقها. يشير الاتساق في الاستجابات إلى أن هذه منطقة تمت معالجتها بشكل جيد في برامج التدريب، لكن وجود بعض الاستجابات المحايدة والمختلفة يشير إلى وجود مجال للتحسين.

بشكل عام، متوسط المتوسطات الحسابية لبعث تدريب القيادة هو ٣,٩٧، مما يشير إلى اتفاق عام على أن تدريب القيادة يؤثر بشكل إيجابي على الموظفين. يُظهر الانحراف المعياري للمتوسطات الحسابية (٠,٩١) والتباين (٠,٨٣) مستوى معتدلاً من التباين، مما يشير إلى أنه في حين أن التدريب فعال بشكل عام، إلا أن هناك تبايناً في كيفية إدراك الموظفين المختلفين لفوائده.

وفي الختام، يُظهر تحليل متغير التدريب القيادي أن البرامج تحظى عمومًا بقبول جيد وفعالية في تعزيز مهارات القيادة واتخاذ القرارات الاستراتيجية وإدارة المخاطر وتحفيز الفريق وتحديد الأهداف بين الموظفين في قطاع السياحة. ومع ذلك، فإن وجود بعض الاستجابات المحايدة والمختلفة يسلط الضوء على المجالات التي يمكن فيها تحسين التدريب وتخصيصه لتلبية الاحتياجات المتنوعة لجميع الموظفين. هذه الرؤية قيمة لمنظمات قطاع السياحة في الرياض، حيث توفر الأساس لتحسين برامج التدريب القيادي وتحسينها لضمان شمولها وفوائدها لجميع المشاركين. والشكل التالي يمثل المدرج التكراري للإجابات الخاصة ببعث التدريب على القيادة:



شكل رقم (٨) المدرج التكراري للإجابات الخاصة بالتدريب على القيادة

٣, ٤, ٤. تحليل اتجاه الرأي العام بالنسبة للتدريب على المهارات الشخصية:

يقوم الجدول التالي بتقييم تأثير تدريب المهارات الشخصية على الموظفين في قطاع السياحة، ويتناول السؤال البحثي الثالث. من خلال تحليل التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية والتباينات لكل بيان، يوفر هذا الجدول رؤى حول كيفية تأثير تدريب المهارات الشخصية على مهارات الاتصال لدى الموظفين وإدارة الصراع والوعي الثقافي والتعاون مع أصحاب المصلحة المتنوعين والقدرة على التكيف في بيئات المشاريع الديناميكية. يعد فهم هذه العوامل أمرًا بالغ الأهمية للمنظمات التي تهدف إلى تعزيز الفعالية الإجمالية لفرق المشاريع الخاصة بها. يساعد التحليل الإحصائي التفصيلي في فهم المشاعر العامة تجاه تدريب المهارات الشخصية وأهميته في تحسين جوانب مختلفة من إدارة المشاريع داخل قطاع السياحة.

جدول رقم (٦) اتجاه الرأي العام بالنسبة للتدريب على المهارات الشخصية

التدريب على المهارات الشخصية										
		أعراض بشدة	أعراض	حيادي	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	اتجاه الرأي
أوافق	0.80	0.89	4.09	10	18	2	1	1	التكرار	أدى التدريب على المهارات الشخصية إلى تحسين قدرات التواصل لدى الموظفين بشكل ملحوظ.
				31.25%	56.25%	6.25%	3.13%	3.13%	النسبة المئوية للتكرار	
أوافق	0.87	0.93	4.03	10	16	4	1	1	التكرار	أصبح الموظفون أكثر مهارة في إدارة الصراعات داخل فريق المشروع بعد التدريب على المهارات الشخصية.
				31.25%	50.00%	12.50%	3.13%	3.13%	النسبة المئوية للتكرار	
أوافق	0.84	0.92	4.00	9	17	4	1	1	التكرار	أدى التدريب على الوعي الثقافي والتنوع إلى زيادة حساسية الموظفين تجاه الاختلافات الثقافية في إدارة المشاريع.
				28.13%	53.13%	12.50%	3.13%	3.13%	النسبة المئوية للتكرار	
أوافق	0.99	1.00	4.09	12	15	2	2	1	التكرار	يتعاون الموظفون بشكل أكثر فعالية مع أصحاب المصلحة المتنوعين بعد تلقي التدريب على المهارات الشخصية.
				37.50%	46.88%	6.25%	6.25%	3.13%	النسبة المئوية للتكرار	
أوافق	1.13	1.06	4.03	11	16	2	1	2	التكرار	تحسنت قدرة الموظفين على التكيف والمرونة في بيئات المشاريع الديناميكية بفضل التدريب على المهارات الشخصية.
				34.38%	50.00%	6.25%	3.13%	6.25%	النسبة المئوية للتكرار	
أوافق		4.05		المتوسط الحسابي للمتوسطات الحسابية						
		0.87		الانحراف المعياري للمتوسطات الحسابية						
		0.75		التباين للمتوسطات الحسابية						

يقيم السؤال الأول ما إذا كان تدريب المهارات الناعمة (الشخصية) قد أدى إلى تحسين مهارات الاتصال لدى الموظفين بشكل كبير. يشير متوسط الدرجة ٤,٠٩، مع انحراف معياري ٠,٨٩ وتباين ٠,٨٠، إلى اتفاق عام بين المستجيبين. على وجه التحديد، يوافق ٨٧,٥٠٪ من المستجيبين أو يوافقون بشدة على أن مهارات الاتصال لديهم قد تحسنت بسبب تدريب المهارات الناعمة. يسلط هذا المستوى العالي من الاتفاق الضوء على فعالية التدريب في تعزيز مهارات الاتصال، والتي تعد حاسمة لحسن سير عمل فرق المشروع. يشير التباين المنخفض نسبياً إلى الاتساق في الاستجابات، مما يشير إلى استقبال إيجابي على نطاق واسع لتأثير التدريب على الاتصال.

يقيم السؤال الثاني ما إذا كان الموظفون أصبحوا أكثر مهارة في إدارة النزاعات داخل فريق المشروع بعد تدريب المهارات الناعمة. يعكس متوسط الدرجة ٤,٠٣، مع انحراف معياري ٠,٩٣ وتباين ٠,٨٧، الاتفاق مع بعض التباين. يوافق ما مجموعه ٨١,٢٥٪ من المستجيبين أو يوافقون بشدة، مما يشير إلى أن معظم الموظفين يشعرون بمزيد من الكفاءة في إدارة النزاعات بعد التدريب. ومع ذلك، يشير وجود بعض الاستجابات المحايدة والمعارضة إلى أنه في حين أن التدريب فعال بالنسبة للعديد من الموظفين، لا تزال هناك فرص للتحسين لضمان استفادة جميع الموظفين على قدم المساواة من تدريب إدارة الصراع.

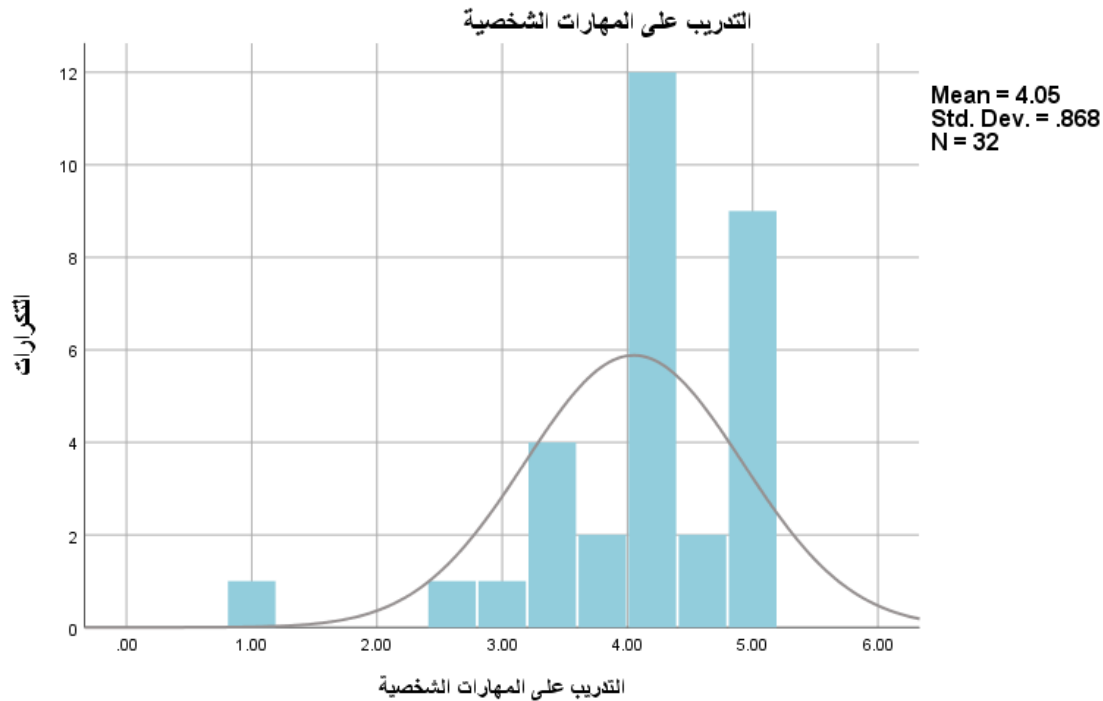
بعد ذلك، ينظر السؤال الثالث في ما إذا كان التدريب على الوعي الثقافي والتنوع يزيد من حساسية الموظفين للاختلافات الثقافية في إدارة المشاريع. بمتوسط درجات ٤,٠٠ وانحراف معياري ٠,٩٢ وتباين ٠,٨٤، تشير النتائج إلى اتفاق عام. على وجه التحديد، ٨١,٢٦٪ من المستجيبين يوافقون أو يوافقون بشدة، مما يشير إلى أن التدريب على الوعي الثقافي يؤثر بشكل إيجابي على الحساسية للاختلافات الثقافية. ومع ذلك، تشير النسبة المئوية الملحوظة من الاستجابات المحايدة والمعارضة إلى أنه في حين أن التدريب فعال بالنسبة للعديد من الموظفين، فقد يحتاج بعض الموظفين إلى تدريب أكثر استهدافاً أو كثافة لتقدير وإدارة التنوع الثقافي في مشاريعهم بشكل كامل.

يبحث السؤال الرابع ما إذا كان الموظفون يتعاونون بشكل أكثر فعالية مع أصحاب المصلحة المتنوعين بعد تلقي تدريب على المهارات الناعمة. يُظهر متوسط الدرجات ٤,٠٩، مع انحراف معياري ١,٠٠ وتباين ٠,٩٩، اتفاقاً. يوافق ٨٤,٣٨٪ من المستجيبين أو يوافقون بشدة، مما يشير إلى أن التدريب فعال في تعزيز مهارات التعاون. يشير المستوى العالي من الموافقة إلى أن هذا الجانب من التدريب يحظى بقبول جيد بشكل خاص. ومع ذلك، فإن التباين في الاستجابات يسلط الضوء على أن المزيد من التحسينات يمكن أن تعزز فعاليته لجميع المشاركين، وخاصة في تعزيز التعاون الفعال في فرق متنوعة.

يقيم السؤال الخامس ما إذا كانت قدرة الموظفين على التكيف والمرونة في بيئات المشروع الديناميكية قد تحسنت مع تدريب المهارات الناعمة. بمتوسط درجات ٤,٠٣، وانحراف معياري ١,٠٦، وتباين ١,١٣، تشير النتائج إلى اتفاق عام. يوافق ما مجموعه ٨٤,٣٨% من المستجيبين أو يوافقون بشدة، مما يدل على أن تدريب المهارات الناعمة يدعم بشكل فعال القدرة على التكيف والمرونة. يشير الاتساق في الاستجابات إلى أن هذه منطقة تمت معالجتها بشكل جيد في برامج التدريب. ومع ذلك، يشير وجود بعض الاستجابات المحايدة والمعارضة إلى وجود مجال للتحسين، وخاصة في تحسين أساليب التدريب لتلبية الاحتياجات المتنوعة لجميع الموظفين.

بشكل عام، يبلغ متوسط المتوسطات الحسابية لبعد تدريب المهارات الشخصية ٤,٠٥، مما يشير إلى اتفاق عام على أن تدريب المهارات الشخصية يؤثر بشكل إيجابي على الموظفين. يظهر الانحراف المعياري للمتوسطات الحسابية (٠,٨٧) والتباين (٠,٧٥) مستوى معتدلاً من التباين، مما يشير إلى أنه في حين أن التدريب فعال بشكل عام، إلا أن هناك تبايناً في كيفية إدراك الموظفين المختلفين لفوائده.

وفي الختام، يُظهر تحليل متغير تدريب المهارات الشخصية أن البرامج تحظى عمومًا بقبول جيد وفعالية في تعزيز مهارات الاتصال وإدارة الصراع والوعي الثقافي والتعاون والقدرة على التكيف بين الموظفين في قطاع السياحة. ومع ذلك، فإن وجود بعض الاستجابات المحايدة والمختلفة يسلط الضوء على المجالات التي يمكن فيها تحسين التدريب وتخصيصه لتلبية الاحتياجات المتنوعة لجميع الموظفين. هذه الرؤية قيمة لمنظمات قطاع السياحة في الرياض، حيث توفر الأساس لتحسين برامج تدريب المهارات الشخصية وتحسينها لضمان شمولها وفوائدها لجميع المشاركين. وفيما يلي المدرج التكراري الذي يبين الانحراف عن المتوسطات بالنسبة للإجابات الخاصة ببعد التدريب على المهارات الشخصية:



شكل رقم (٩) المدرج التكراري للإجابات الخاصة بالتدريب على المهارات الشخصية

٤,٤,٤. تحليل اتجاه الرأي العام بالنسبة لأداء مشاريع القطاع السياحي:

يوضح الجدول التالي أداء مشاريع قطاع السياحة بعد تنفيذ برامج التدريب الشاملة. يعد هذا الجدول بالغ الأهمية لفهم تأثير التدريب على مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) مثل إكمال المشروع في غضون أطر زمنية محددة، والالتزام بقيود الميزانية، ورضا أصحاب المصلحة، وجودة مخرجات المشروع. من خلال تحليل التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية والتباينات لكل بيان، يوفر هذا الجدول تقييمًا تفصيليًا لكيفية تعزيز برامج التدريب لمختلف جوانب أداء المشروع. يدعم هذا التحليل بشكل مباشر الأسئلة البحثية الثلاثة لهذه الدراسة، ويلقي الضوء على فعالية التدريب الفني والقيادي والتدريب على المهارات الشخصية في تحسين نتائج المشروع.

جدول رقم (٧) اتجاه الرأي العام بالنسبة لأداء مشاريع القطاع السياحي

أداء مشاريع القطاع السياحي										
أعراض بشدة	أعراض	حيادي	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	اتجاه الرأي		
0	2	10	13	7	3.78	0.87	0.76	أوافق	التكرار	يتم إنجاز المشاريع بشكل متكرر ضمن الإطار الزمني المحدد بعد تنفيذ البرامج التدريبية.
0	0	5	18	9	4.13	0.66	0.44	أوافق	التكرار	قد تحسن الالتزام بقيود الميزانية في المشاريع التي يديرها موظفون مدربون.
1	1	4	14	12	4.09	0.96	0.93	أوافق	التكرار	قد زاد رضا أصحاب المصلحة نتيجة لتعزيز مهارات إدارة المشاريع.
1	2	3	13	13	4.09	1.03	1.06	أوافق	التكرار	قد أظهرت جودة مخرجات المشروع تحسنا كبيرا بعد مبادرات التدريب.
0	2	4	15	11	4.09	0.86	0.73	أوافق	التكرار	أتاحت برامج التدريب رصد ومراقبة التقدم المحرز في المشروع بشكل أفضل.
1	2	7	11	11	3.91	1.06	1.12	أوافق	التكرار	يتم تحقيق معالم المشروع بشكل أكثر انساقاً من قبل الموظفين الذين خضعوا للتدريب.
0	1	1	17	13	4.31	0.69	0.48	أوافق بشدة	التكرار	يتعامل الموظفون المدربون مع تحديات المشروع غير المتوقعة بشكل أكثر فعالية.
1	0	1	19	11	4.22	0.79	0.63	أوافق بشدة	التكرار	لقد تحسن التعاون والتماسك بين أعضاء الفريق في المشاريع التي يديرها موظفون مدربون.
1	2	3	15	11	4.03	1.00	1.00	أوافق	التكرار	أصبح الموظفون أكثر كفاءة في إجراء تقييمات المشاريع وتنفيذ التحسينات اللازمة بعد التدريب.
0	0	1	19	12	4.34	0.55	0.30	أوافق بشدة	التكرار	تحسن الأداء العام لمشاريع قطاع السياحة بفضل برامج التدريب الشاملة.
المتوسط الحسابي للمتوسطات الحسابية						4.10				
الانحراف المعياري للمتوسطات الحسابية						0.67				
التباين للمتوسطات الحسابية						0.45				

يقيم السؤال الأول ما إذا كانت المشاريع تكتمل بشكل متكرر في الإطار الزمني المحدد بعد تنفيذ برامج التدريب. بمتوسط درجة ٣,٧٨، وانحراف معياري ٠,٨٧، وتباين ٠,٧٦، تشير النتائج إلى اتفاق عام بين المستجيبين. على وجه التحديد، يوافق ٦٢,٥١% من المستجيبين أو يوافقون بشدة على أن المشاريع تكتمل في الوقت المحدد بعد التدريب. ومع ذلك، فإن ٣١,٢٥% من المحايدين أو غير الموافقين يشيرون إلى أنه في حين أن برامج التدريب لها تأثير إيجابي، لا تزال هناك مجالات للتحسين في ضمان إكمال المشروع في الوقت المناسب.

يقيم السؤال الثاني الالتزام بقيود الميزانية في المشاريع التي يديرها موظفون مدربون. بمتوسط الدرجة ٤,١٣، مع انحراف معياري ٠,٦٦، وتباين ٠,٤٤، يعكس اتفاقاً قوياً. يوافق ٨٤,٣٨% من المستجيبين أو يوافقون بشدة على أن الالتزام بالميزانية قد تحسن، مما يسלט الضوء على فعالية برامج التدريب في الإدارة المالية. يشير التباين المنخفض إلى الاتساق في الاستجابات، مما يشير إلى الرضا الواسع النطاق عن تأثير التدريب على التحكم في الميزانية.

بعد ذلك، يبحث السؤال الثالث ما إذا كان رضا أصحاب المصلحة قد زاد نتيجة لتعزيز مهارات إدارة المشاريع. بمتوسط درجة ٤,٠٩، وانحراف معياري ٠,٩٦، وتباين ٠,٩٣، تشير النتائج إلى الاتفاق. على وجه التحديد، يوافق ٨١,٢٥% من المستجيبين أو يوافقون بشدة على أن رضا أصحاب المصلحة قد تحسن، مما يؤكد على أهمية التدريب الفعال لإدارة المشاريع في تلبية توقعات أصحاب المصلحة. ومع ذلك، يشير وجود بعض الاستجابات المحايدة والمعارضة إلى أن المزيد من التحسينات على برامج التدريب يمكن أن يعزز رضا أصحاب المصلحة بشكل أكبر.

ينظر السؤال الرابع إلى جودة مخرجات المشروع بعد مبادرات التدريب. يشير متوسط الدرجة ٤,٠٩، مع انحراف معياري ١,٠٣، وتباين ١,٠٦، إلى الاتفاق. يوافق ما مجموعه ٨١,٢٦% من المستجيبين أو يوافقون بشدة على أن جودة المخرجات قد تحسنت، مما يسלט الضوء على التأثير الإيجابي للتدريب على نتائج المشروع. يشير التباين في الاستجابات إلى أنه في حين أن التدريب فعال بشكل عام، فهناك فرص لمزيد من التحسين لضمان مخرجات عالية الجودة ومتسقة في جميع المشاريع.

يقيم السؤال الخامس ما إذا كانت برامج التدريب قد مكنت من مراقبة وتحكم أفضل في تقدم المشروع. يعكس متوسط الدرجة ٤,٠٩، مع انحراف معياري ٠,٨٦، وتباين ٠,٧٣، الاتفاق. يوافق ما مجموعه ٨١,٢٦% من المستجيبين أو يوافقون بشدة، مما يشير إلى أن برامج التدريب تعمل بشكل فعال

على تحسين عمليات المراقبة والتحكم. يشير الاتساق في الاستجابات إلى أن هذا الجانب من التدريب يحظى بقبول جيد وفعال.

يفحص السؤال السادس ما إذا كان الموظفون المدربون يحققون معالم المشروع بشكل أكثر اتساقًا. مع متوسط درجة ٣,٩١، وانحراف معياري ١,٠٦، وتباين ١,١٢، تشير النتائج إلى الاتفاق. يوافق ٦٨,٧٦٪ من المستجيبين أو يوافقون بشدة، مما يدل على أن برامج التدريب تساعد في تحقيق معالم المشروع بشكل متسق. ومع ذلك، فإن وجود استجابات محايدة وغير موافقة يسلط الضوء على الحاجة إلى مزيد من التحسينات في أساليب التدريب لضمان قدرة جميع الموظفين على تحقيق معالم المشروع باستمرار.

يقيم السؤال السابع ما إذا كان الموظفون المدربون يتعاملون مع تحديات المشروع غير المتوقعة بشكل أكثر فعالية. يشير متوسط الدرجة ٤,٣١، مع انحراف معياري ٠,٦٩، وتباين ٠,٤٨، إلى اتفاق قوي. ٩٣,٧٦٪ من المستجيبين يوافقون أو يوافقون بشدة، مما يدل على فعالية التدريب في إعداد الموظفين للتحديات غير المتوقعة. يشير التباين المنخفض إلى مستوى عالٍ من الاتساق في الاستجابات، مما يدل على الثقة الواسعة النطاق في تأثير التدريب على التعامل مع التحديات.

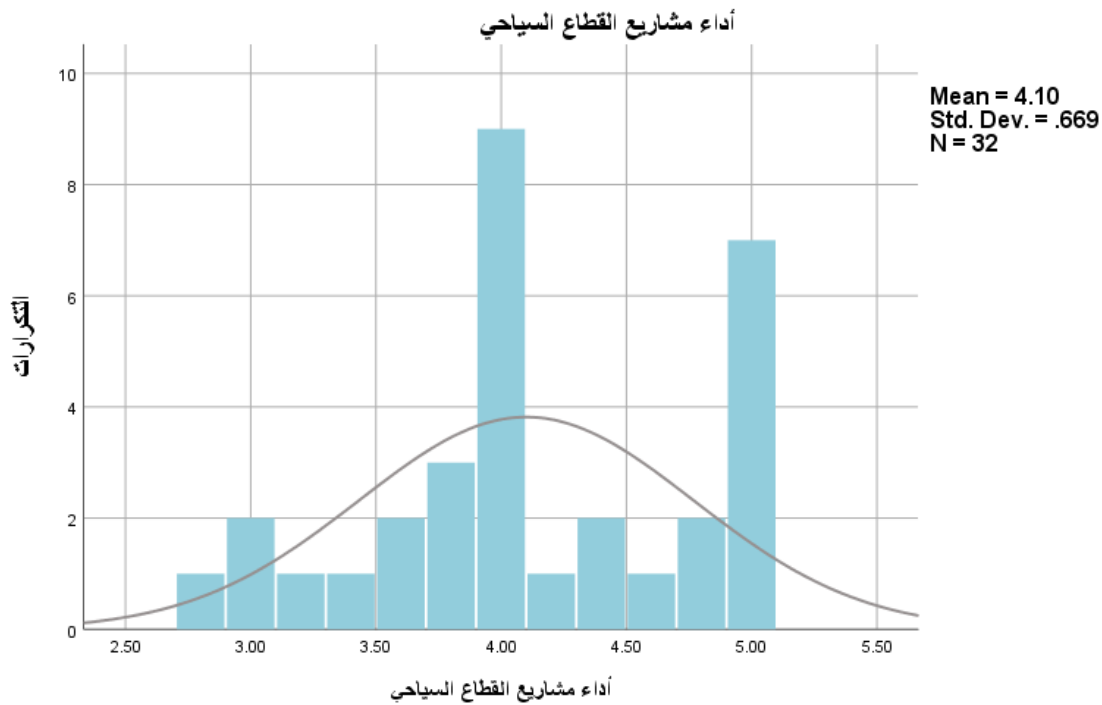
ينظر السؤال الثامن إلى التحسن في التعاون والتماسك بين أعضاء الفريق في المشاريع التي يديرها موظفون مدربون. مع متوسط درجة ٤,٢٢، وانحراف معياري ٠,٧٩، وتباين ٠,٦٣، تعكس النتائج اتفاقًا قويًا. ٩٣,٧٦٪ من المستجيبين يوافقون أو يوافقون بشدة، مما يدل على أن برامج التدريب تؤثر بشكل إيجابي على ديناميكيات الفريق. إن الاتساق في الاستجابات يسلط الضوء على فعالية التدريب في تعزيز العمل الجماعي والتعاون.

يقيم السؤال التاسع ما إذا كان الموظفون قد أصبحوا أكثر كفاءة في إجراء تقييمات المشاريع وتنفيذ التحسينات اللازمة بعد التدريب. يشير متوسط الدرجة ٤,٠٣، مع انحراف معياري ١,٠٠، وتباين ١,٠٠، إلى الاتفاق. يوافق ما مجموعه ٨١,٢٦٪ من المستجيبين أو يوافقون بشدة، مما يشير إلى أن برامج التدريب تعزز كفاءة الموظفين في تقييمات المشاريع. ومع ذلك، يشير التباين في الاستجابات إلى وجود مجال لمزيد من التحسين لضمان استفادة جميع الموظفين على قدم المساواة من التدريب.

يفحص السؤال النهائي الأداء العام لمشاريع قطاع السياحة بعد برامج التدريب الشاملة. مع متوسط درجة ٤,٣٤، وانحراف معياري ٠,٥٥، وتباين ٠,٣٠، تشير النتائج إلى اتفاق قوي. يوافق ٩٦,٨٨٪ من المستجيبين أو يوافقون بشدة على أن الأداء العام قد تحسن، مما يسلط الضوء على الفعالية العامة لبرامج

التدريب. يشير التباين المنخفض إلى مستوى عالٍ من الاتساق في الاستجابات، مما يشير إلى الرضا الواسع عن تأثير التدريب على أداء المشروع.

باختصار، يقدم الجدول تحليلاً شاملاً لتأثير برامج التدريب على مختلف جوانب أداء المشروع في قطاع السياحة. تشير المستويات العالية من الاتفاق عبر العديد من البيانات إلى أن برامج التدريب فعالة بشكل عام في تحسين نتائج المشروع. ومع ذلك، فإن وجود بعض الاستجابات المحايدة والمختلفة يسلط الضوء على المجالات التي تحتاج إلى مزيد من التحسينات. هذه الرؤى قيمة للمنظمات في قطاع السياحة، حيث توفر الأساس لتحسين برامج التدريب لضمان شمولها وإفادتها لجميع الموظفين. ويمكن عرض المدرج التكراري الخاص بالمتغير التابع كما يلي:



شكل رقم (١٠) المدرج التكراري للإجابات الخاصة بأداء مشاريع القطاع السياحي

٤,٤,٥. تحليل اتجاه الرأي العام للمشاركين في الاستبيان بشكل كلي:

يقدم الجدول التالي ملخصاً للآراء العامة التي تم جمعها من خلال الاستبيان، مع التركيز على أربعة أبعاد رئيسية: التدريب الفني، والتدريب على القيادة، والتدريب على المهارات الشخصية، وأداء مشاريع قطاع السياحة. يلتقط الجدول المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين لكل بُعد، مما يوفر نظرة عامة شاملة على استجابات المشاركين. تعد هذه المعلومات بالغة الأهمية لفهم الفعالية الإجمالية

لبرامج التدريب وتأثيرها على أداء المشاريع في قطاع السياحة. من خلال تحليل هذه المقاييس الإحصائية، يمكننا تحديد نقاط القوة ومجالات التحسين في مبادرات التدريب، مما يوفر رؤية قيمة للتطوير والتنفيذ في المستقبل.

جدول رقم (٨) اتجاه الرأي العام الشامل

اتجاه الرأي العام للإجابات				
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	اتجاه الرأي	
4.22	0.61	0.37	أوافق بشدة	التدريب الفني
3.97	0.91	0.83	أوافق	التدريب على القيادة
4.05	0.87	0.75	أوافق	التدريب على المهارات الشخصية
4.10	0.67	0.45	أوافق	أداء مشاريع القطاع السياحي
4.08			أوافق	المتوسط الحسابي للمتغيرات
0.65				الانحراف المعياري للمتغيرات
0.42				التباين للمتغيرات

يبدأ الجدول بتحليل التدريب الفني، والذي يبلغ متوسطه الحسابي ٤,٢٢، والانحراف المعياري ٠,٦١، والتباين ٠,٣٧. تشير هذه النتائج إلى وجود اتفاق قوي بين المستجيبين فيما يتعلق بفعالية برامج التدريب الفني. يشير متوسط الدرجات المرتفع إلى أن المشاركين يعتقدون أن التدريب الفني يعزز مهاراتهم ومعارفهم بشكل كبير. يشير الانحراف المعياري والتباين المنخفضان نسبيًا إلى وجود اتفاق ثابت بين المشاركين، مما يسلط الضوء على التأثير الإيجابي الموحد للتدريب الفني في جميع المجالات. يؤكد هذا الاكتشاف على أهمية التدريب الفني في تزويد الموظفين بالمهارات اللازمة للتعامل مع التحديات الفنية بشكل فعال، مما يساهم في النهاية في إكمال مشاريع قطاع السياحة بنجاح.

بالانتقال إلى التدريب القيادي، فإن المتوسط الحسابي هو ٣,٩٧، مع انحراف معياري ٠,٩١، وتباين ٠,٨٣. يشير متوسط الدرجات إلى أن المشاركين يتفقون عمومًا على أن التدريب القيادي يحسن مهاراتهم القيادية وقدراتهم على اتخاذ القرارات الاستراتيجية. ومع ذلك، يشير الانحراف المعياري والتباين الأعلى مقارنة بالتدريب الفني إلى مجموعة أوسع من الآراء. قد يشير هذا التباين إلى أنه في حين يجد العديد من المشاركين أن التدريب على المهارات القيادية مفيد، فقد يشعر آخرون أنه أقل تأثيرًا أو أن هناك

مجالات تحتاج إلى تحسين. قد يتضمن معالجة هذه التناقضات تصميم برامج تدريب على المهارات القيادية لتلبية الاحتياجات والتوقعات المتنوعة للموظفين بشكل أفضل، وبالتالي تعزيز فعاليتها الإجمالية.

يبلغ متوسط حسابي لتدريب المهارات الشخصية ٤,٠٥، وانحراف معياري ٠,٨٧، وتباين ٧٥.٠. يُظهر متوسط النتيجة أن المشاركين يتفوقون على التأثير الإيجابي لتدريب المهارات الشخصية، وخاصة في تعزيز التواصل وإدارة الصراع والوعي الثقافي. يشير الانحراف المعياري والتباين الأقل، مقارنة بتدريب القيادة، إلى تصور إيجابي أكثر اتساقاً بين المستجيبين. يشير هذا الاتساق إلى أن تدريب المهارات الشخصية يحظى بقبول جيد وفعال بشكل عام عبر مجموعات مختلفة. ومع ذلك، فإن التباين الأعلى قليلاً مقارنة بالتدريب الفني يسلط الضوء على أنه لا يزال هناك مجال للتحسين، ربما في تخصيص وحدات التدريب لمعالجة فجوات المهارات الشخصية المحددة بشكل أكثر فعالية.

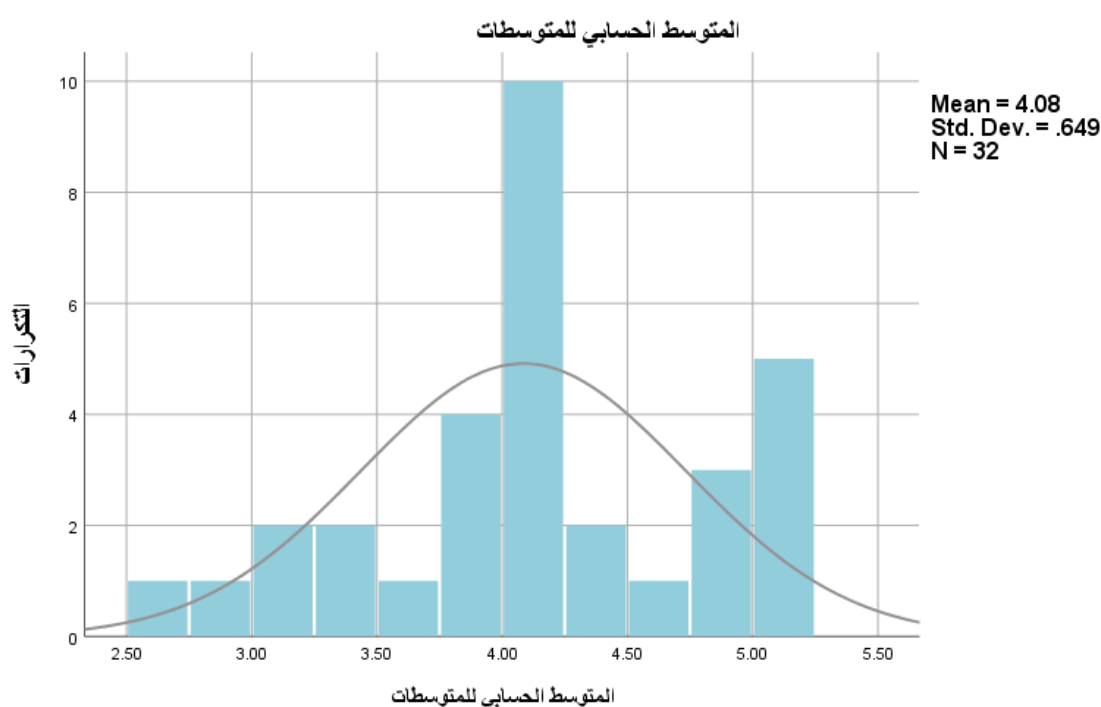
يبلغ متوسط أداء مشاريع قطاع السياحة الحسابي ٤,١٠، والانحراف المعياري ٠,٦٧، والتباين ٠,٤٥. يشير متوسط النتيجة إلى أن المشاركين يتفوقون على أن برامج التدريب أثرت بشكل إيجابي على أداء مشاريع قطاع السياحة. يشير الانحراف المعياري والتباين المنخفضان نسبياً إلى تصور ثابت بين المشاركين فيما يتعلق بالتحسينات في أداء المشروع بسبب مبادرات التدريب. يسلط هذا الاكتشاف الضوء على النجاح العام لبرامج التدريب في تعزيز جوانب مختلفة من أداء المشروع، بما في ذلك الإنجاز في الوقت المناسب، والالتزام بالميزانية، ورضا أصحاب المصلحة، وجودة المنتجات النهائية.

يبلغ المتوسط الحسابي للمتغيرات عبر جميع الأبعاد ٤,٠٨، مع انحراف معياري ٠,٦٥ وتباين ٠,٤٢. يشير متوسط النتيجة الإجمالي هذا إلى اتفاق عام بين المستجيبين على فعالية برامج التدريب. يشير الانحراف المعياري والتباين المنخفضان عبر المتغيرات إلى أن آراء المشاركين متسقة إلى حد ما، مما يعزز موثوقية التأثير الإيجابي لبرامج التدريب.

باختصار، يوفر الجدول نظرة عامة شاملة للآراء العامة حول فعالية برامج التدريب المختلفة في قطاع السياحة. ويؤكد الاتفاق القوي على تأثير التدريب الفني على دوره الحاسم في تعزيز المهارات الفنية للموظفين، والتي تعد حيوية للتنفيذ الناجح للمشروع. وتشير الاستجابات الإيجابية عمومًا ولكن الأكثر تنوعًا للتدريب القيادي إلى الحاجة إلى مزيد من التطوير لتلبية احتياجات وتوقعات الموظفين بشكل أفضل. ويؤكد الاتفاق المتسق على فوائد التدريب على المهارات الشخصية على أهميته في تحسين الاتصال وإدارة الصراعات والوعي الثقافي، والتي تعد ضرورية للعمل الجماعي الفعال وإدارة أصحاب المصلحة.

إن التأثير الإيجابي لهذه البرامج التدريبية على الأداء العام لمشاريع قطاع السياحة واضح من متوسط الدرجات المرتفع والتباين المنخفض. تشير هذه النتائج إلى أن الاستثمار في برامج التدريب الشاملة يمكن أن يؤدي إلى تحسينات كبيرة في أداء المشروع، مما يعود بالنفع على الموظفين والمنظمة. ولتعزيز فعالية هذه البرامج بشكل أكبر، سيكون من المفيد تصميم مبادرات التدريب لمعالجة مجالات محددة للتحسين تم تحديدها من خلال هذا التحليل، مما يضمن استفادة جميع الموظفين بشكل كامل من التدريب والمساهمة في التنفيذ الناجح لمشاريع قطاع السياحة.

من خلال تقديم رؤى تفصيلية حول فعالية أبعاد التدريب المختلفة، يدعم هذا الجدول الإجابات على أسئلة البحث الثلاثة، مع تسليط الضوء على الدور الحاسم للتدريب في تحسين أداء المشاريع في قطاع السياحة. وفيما يلي المدرج التكراري الشامل الذي يعرض تلخيصاً للآراء العامة الخاصة بالاستبيان ككل:



شكل رقم (١١) المدرج التكراري لاتجاه الرأي العام الشامل

٤,٥. اختبار الفرضيات:

يقدم الجدول التالي مصفوفة ارتباط ضرورية للتحقق من فرضيات البحث في هذه الدراسة. من خلال تحليل معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد التدريب المختلفة (التدريب الفني، والتدريب على القيادة،

والتدريب على المهارات الشخصية) وأداء مشاريع قطاع السياحة، يمكننا تحديد قوة واتجاه العلاقات بين هذه المتغيرات. تشير مستويات الأهمية إلى ما إذا كانت الارتباطات الملحوظة ذات دلالة إحصائية، وبالتالي دعم أو دحض الفرضيات. يساعد هذا التحليل على فهم كيفية مساهمة كل نوع من أنواع التدريب في أداء المشروع، مما يوفر رؤى لتحسين برامج التدريب في قطاع السياحة.

جدول رقم (٩) مصفوفة الارتباط

مصفوفة الارتباط					
التدريب الفني	معامل ارتباط بيرسون	التدريب الفني	التدريب على القيادة	التدريب على المهارات الشخصية	أداء مشاريع القطاع السياحي
التدريب الفني	معامل ارتباط بيرسون	1	.597**	.599**	.726**
	مستوى المعنوية		0.000	0.000	0.000
التدريب على القيادة	معامل ارتباط بيرسون	.597**	1	.868**	.415*
	مستوى المعنوية	0.000		0.000	0.018
التدريب على المهارات الشخصية	معامل ارتباط بيرسون	.599**	.868**	1	.505**
	مستوى المعنوية	0.000	0.000		0.003
أداء مشاريع القطاع السياحي	معامل ارتباط بيرسون	.726**	.415*	.505**	1
	مستوى المعنوية	0.000	0.018	0.003	
** ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١ * ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥					

توفر مصفوفة الارتباط نظرة شاملة للعلاقات بين الأنواع المختلفة من التدريب وأداء مشاريع قطاع السياحة. بدءًا من الارتباط بين التدريب الفني وأداء مشاريع قطاع السياحة، نلاحظ معامل ارتباط بيرسون ٠,٧٢٦، وهو معامل مهم عند مستوى ٠,٠١. يشير هذا الارتباط الإيجابي القوي إلى أنه مع تحسن التدريب الفني، يتحسن أيضًا أداء مشاريع قطاع السياحة. يشير مستوى الأهمية المرتفع إلى أن هذه العلاقة قوية إحصائيًا، مما يوفر دعمًا قويًا للفرضية القائلة بأن التدريب الفني يؤثر بشكل إيجابي على أداء المشروع. والنتيجة واضحة: الاستثمار في التدريب الفني يمكن أن يؤدي إلى تحسينات كبيرة في نتائج المشروع، مما يؤكد على أهمية تزويد الموظفين بالمهارات الفنية الحديثة للتعامل مع التحديات الخاصة بالصناعة بشكل فعال.

بعد ذلك، تُظهر العلاقة بين تدريب القيادة وأداء مشاريع قطاع السياحة معامل ارتباط بيرسون ٠,٤١٥، وهو معامل مهم عند مستوى ٠,٠٥. في حين أن هذا الارتباط إيجابي وذو دلالة إحصائية، إلا أنه أضعف مقارنة بتأثير التدريب الفني. يشير هذا إلى أن تدريب القيادة يساهم في أداء المشروع، ولكن ربما ليس بقوة التدريب الفني. لا تزال أهمية هذا الارتباط تؤكد على أهمية مهارات القيادة في إدارة المشاريع، وخاصة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية وقيادة الفريق. ومع ذلك، قد يشير المعامل المنخفض

نسبيًا إلى أن برامج تدريب القيادة تحتاج إلى أن تكون أكثر تخصيصًا أو معززة لتلبية الاحتياجات المحددة لقطاع السياحة. يمكن أن يساعد تدريب القيادة الفعال في إدارة الفرق بشكل أفضل، وضمان الالتزام بالجدول الزمنية والميزانيات للمشروع، وفي النهاية يؤدي إلى نتائج أفضل للمشروع.

يمثل تدريب المهارات الشخصية وتأثيره على أداء مشاريع قطاع السياحة معامل ارتباط بيرسون ٠,٥٠٥، وهو مهم عند مستوى ٠,٠١. يشير هذا الارتباط الإيجابي المعتدل إلى أن تحسين المهارات الشخصية، مثل التواصل وحل النزاعات والوعي الثقافي، له تأثير مفيد على أداء المشروع. تسلط أهمية هذه العلاقة الضوء على قيمة المهارات الشخصية في إدارة المشاريع، وخاصة في صناعة متنوعة وديناميكية مثل السياحة. يعزز تدريب المهارات الشخصية التعاون الأفضل بين أعضاء الفريق ويعزز التفاعلات مع أصحاب المصلحة، مما يؤدي إلى رضا أعلى وتحسين نتائج المشروع. وتدعم هذه النتيجة فكرة مفادها أن برامج التدريب الشاملة لا ينبغي أن تركز فقط على المهارات الفنية والقيادية، بل ينبغي أن تشمل أيضاً المهارات الشخصية لضمان التنمية الشاملة للموظفين.

كما توفر العلاقات المتبادلة بين أبعاد التدريب نفسها معلومات ثاقبة. على سبيل المثال، يبلغ الارتباط بين التدريب الفني والتدريب القيادي ٠,٥٩٧، وبين التدريب الفني والتدريب على المهارات الشخصية ٠,٥٩٩، وكلاهما مهم عند مستوى ٠,٠١. وتشير هذه الارتباطات إلى أن التحسينات في المهارات الفنية غالباً ما تكون مصحوبة بتعزيزات في المهارات القيادية والشخصية، ربما بسبب الطبيعة المتكاملة لبرامج التدريب الشاملة. وعلى نحو مماثل، يشير الارتباط القوي بين التدريب القيادي والتدريب على المهارات الشخصية (٠,٨٦٨، مهم عند مستوى ٠,٠١) إلى أن هذين البعدين مرتبطان ارتباطاً وثيقاً. ويشير هذا الترابط إلى أن القيادة الفعالة غالباً ما تنطوي على مهارات شخصية قوية، والعكس صحيح، مما يسلط الضوء على أهمية مناهج التدريب الشاملة التي تعالج مجموعات مهارات متعددة في وقت واحد.

بشكل عام، تثبت مصفوفة الارتباط فرضيات البحث من خلال إظهار علاقات إيجابية مهمة بين أنواع مختلفة من التدريب وأداء مشاريع قطاع السياحة. وتؤكد النتائج على الحاجة إلى برامج تدريبية متوازنة تشمل المهارات الفنية والقيادية والشخصية لتحقيق أقصى قدر من أداء المشروع.

الفرضية ١: التدريب الفني يعزز أداء المشروع

الفرضية الأولى مدعومة بالارتباط الإيجابي القوي (٠,٧٢٦) بين التدريب الفني وأداء مشاريع قطاع السياحة. وهذا يشير إلى أن التدريب الفني أمر بالغ الأهمية لإكمال مشاريع السياحة بنجاح. ومن خلال ضمان حصول الموظفين على المهارات الفنية اللازمة، يمكن للمنظمات تحسين نتائج المشروع

بشكل كبير، بما في ذلك الإكمال في الوقت المناسب، والالتزام بالميزانيات، والمنتجات عالية الجودة. ويعزز مستوى الأهمية العالي أهمية الاستثمار في التدريب الفني كأولوية استراتيجية.

الفرضية ٢: التدريب القيادي يساهم في نجاح المشروع

الفرضية الثانية مدعومة أيضًا، وإن بدرجة أقل، بالارتباط الإيجابي (٠,٤١٥) بين التدريب القيادي وأداء مشاريع قطاع السياحة. تشير هذه العلاقة إلى أن التدريب القيادي يلعب دورًا في تعزيز أداء المشروع من خلال تحسين مهارات اتخاذ القرار الاستراتيجي وإدارة الفريق لدى الموظفين. وفي حين أن الارتباط ليس قويًا مثل التدريب الفني، إلا أنه يظل مهمًا إحصائيًا، مما يسلط الضوء على أهمية مهارات القيادة في النجاح العام لمشاريع قطاع السياحة.

الفرضية ٣: التدريب على المهارات الشخصية يحسن نتائج المشروع

الفرضية الثالثة تم التحقق من صحتها من خلال الارتباط الإيجابي المعتدل (٠,٥٠٥) بين التدريب على المهارات الشخصية وأداء مشاريع قطاع السياحة. يؤكد هذا الاكتشاف على أهمية المهارات الشخصية، مثل التواصل الفعال والوعي الثقافي، في تحسين أداء المشروع. يساعد التدريب على المهارات الشخصية الموظفين على التعاون بشكل أفضل وإدارة علاقات أصحاب المصلحة بشكل أكثر فعالية، مما يؤدي إلى تحسين نتائج المشروع. تؤكد الأهمية الإحصائية لهذه العلاقة على قيمة تضمين التدريب على المهارات الشخصية في برامج التدريب الشاملة لقطاع السياحة.

وفي الختام، تقدم مصفوفة الارتباط أدلة قوية تدعم الفرضيات القائلة بأن التدريب على المهارات الفنية والقيادية والشخصية يؤثر بشكل إيجابي على أداء مشاريع قطاع السياحة. تسلط هذه النتائج الضوء على الحاجة إلى برامج تدريبية شاملة تعالج مجموعات المهارات المتعددة لضمان التنفيذ الناجح للمشاريع في صناعة السياحة. ويمكن عرض النتائج الخاصة بمصفوفة الارتباط بشكل مختصر كما يلي:

جدول رقم (١٠) مصفوفة الارتباط المختصرة

مصفوفة الارتباط المختصرة				
	التدريب الفني	التدريب على القيادة	التدريب على المهارات الشخصية	أداء مشاريع القطاع السياحي
التدريب الفني	1			
التدريب على القيادة	0.597	1		
التدريب على المهارات الشخصية	0.599	0.868	1	
أداء مشاريع القطاع السياحي	0.726	0.415	0.505	1

٤,٦. ربط النتائج بالدراسات السابقة:

عند فحص مدى أهمية الأبحاث السابقة للدراسة الحالية حول تأثير التدريب والقيادة على أداء المشروع، توفر العديد من الدراسات الأساسية رؤى حاسمة. تستكشف الدراسة التي أجراها الطحطوح (٢٠٢٢) كيف يؤثر التدريب على نتائج إدارة المشاريع في القطاع العام بالمدينة المنورة. هذا البحث وثيق الصلة لأنه يوضح وجود ارتباط قوي بين التدريب وتحسين نتائج المشروع، مما يسلط الضوء على الفوائد المباشرة للتطوير المهني. بالإضافة إلى ذلك، يؤكد فوكينا وآخرون (٢٠٢٣) على الدور المفاهيمي للقيادة في إدارة المشاريع. تقدم مراجعتهم الشاملة لأنماط القيادة - التحويلية والمعاملاتية والموقفية - أساساً نظرياً لفهم كيفية تأثير القيادة على نجاح المشروع. وبالمثل، يبحث حسن وآخرون (٢٠١٦) في تأثير مهارات القيادة لدى المديرين على أداء مشاريع البناء في دبي. تكشف هذه الدراسة أن القيادة الفعالة هي عامل حاسم في التمييز بين المشاريع الناجحة والمشاريع الفاشلة، مما يؤكد على أهمية كفاءات القيادة في تعزيز أداء المشروع.

يوفر إبراهيم ودانييل (٢٠١٩) فهماً أعمق للتفاعل بين القيادة ونجاح المشروع. يوضح فحصهم لصفات وأساليب القيادة في نيجيريا كيف أن الشخصية الشخصية وأسلوب القيادة ومهارات الاتصال ضرورية لنجاح المشروع. تدعم هذه الدراسة البحث الحالي من خلال التوافق مع الفرضية القائلة بأن القيادة الفعالة ضرورية لنتائج المشروع. يتوسع أرشاد وآخرون (٢٠٢٣) في هذا من خلال تحليل تأثير أسلوب القيادة الديمقراطي ودوره الوسيط من خلال سلوك العمل المبتكر. إن النتائج التي توصلوا إليها، والتي تظهر أن القيادة الديمقراطية تؤثر بشكل إيجابي على نجاح المشروع وتعزز سلوك العمل المبتكر، ذات صلة مباشرة باستكشاف أنماط القيادة في إدارة المشاريع.

تقدم الدراسة التي أجراها نجواني (٢٠٢٣) نظرة ثاقبة إضافية حول أهمية المهارات الناعمة في إدارة المشاريع. من خلال تقييم كيفية تأثير المهارات الناعمة لمديري المشاريع، مثل الذكاء العاطفي والتواصل، على نجاح المشروع، يسلط هذا البحث الضوء على الجوانب التي غالباً ما يتم تجاهلها في إدارة المشاريع والتي تكمل المهارات الفنية. يساهم أحمد لطيفي وذو الكفل (٢٠٢١) في هذه المناقشة من خلال فحص مهارات القيادة على وجه التحديد في سياق مشاريع البناء المستدامة. تشير نتائجهم إلى وجود ارتباط قوي بين خبرة القيادة والإدارة الفعالة في المشاريع المستدامة، مما يعزز أهمية مهارات القيادة في بيانات المشاريع المتخصصة. يعزز المزين وآخرون (٢٠٢١) هذا الفهم من خلال استكشاف كيفية تأثير مهارات مدير المشروع المختلفة - بما في ذلك المهارات الفنية والمفاهيمية والبشرية - على نجاح

المشروع. تؤكد دراستهم على أنه في حين أن المهارات الفنية مهمة، فإن المهارات الإدارية الأخرى تساهم أيضًا بشكل كبير في نتائج المشروع.

تدرس كوبيتشيفا (٢٠٢١) تطوير مهارات القيادة من خلال المشاريع الافتراضية، مما يوفر رؤية قيمة حول كيفية تأثير أساليب التدريب الحديثة، مثل المشاريع الافتراضية، على قدرات القيادة. هذا البحث ذو صلة لأنه يسلط الضوء على الأساليب المبتكرة للتدريب وتأثيراتها على مهارات القيادة، والتي يمكن أن تكون حاسمة لممارسات إدارة المشاريع المعاصرة. أخيرًا، يحقق أوسو وأوشيل (٢٠٢٣) في الدور المعتدل لقيادة المشروع بين سياسات المشروع ونتائجه. نتائج دراستهم التي تفيد بأن القيادة التحويلية تعزز نتائج المشروع بينما لا تتوافق القيادة المعاملاتية مع تركيز البحث الحالي على أنماط القيادة. ويؤكد هذا البحث على أهمية أسلوب القيادة في التأثير على نجاح المشاريع الحكومية ويقدم استراتيجيات فعالة لإدارة المشاريع.

وتقدم هذه الدراسات مجتمعة رؤية شاملة للعوامل المؤثرة على أداء المشروع، مع التأكيد على الأدوار الحاسمة للتدريب والقيادة. وتوفر أعمال الطحطوح في مجال التدريب، واستكشاف فوكينا وآخرين لأنماط القيادة، وتركيز حسن وآخرين على مهارات القيادة، الأساس لفهم كيفية تأثير التدريب والقيادة على إدارة المشروع. كما تدعم أبحاث إبراهيم ودانييل حول صفات القيادة، إلى جانب تحليل أرشاد وآخرين للقيادة الديمقراطية وسلوك العمل المبتكر، أهمية القيادة الفعالة في تحقيق نجاح المشروع. وتقدم تحقیقات نجواني في المهارات الناعمة، ودراسة أحمد لطيفي وذو الكفل حول القيادة في المشاريع المستدامة، وأبحاث المزين وآخرين حول المهارات الإدارية، وجهات نظر إضافية حول كيفية تأثير المهارات والأساليب المختلفة على نتائج المشروع. وتكمل دراسة كوبيتشيفا للمشاريع الافتراضية وتركيز أوسو وأوتشيل على أنماط القيادة فيما يتعلق بسياسات المشروع مجموعة الأفكار اللازمة لفهم شامل لفعالية إدارة المشروع.

وبشكل عام، تسلط هذه الدراسات الضوء على الطبيعة المتعددة الجوانب لإدارة المشاريع، وتثبت أن التدريب والقيادة يشكلان عنصرين أساسيين لتحقيق نتائج ناجحة للمشروع. ومن خلال دمج هذه النتائج، يمكن للبحث الحالي تطوير فهم أكثر دقة لكيفية تفاعل العوامل المختلفة للتأثير على أداء المشروع، وتقديم توصيات عملية لتعزيز ممارسات إدارة المشاريع.

يلعب التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه في هذا البحث دورًا محوريًا في فك رموز الرأي العام، وفحص العلاقات بين المتغيرات، وفهم تأثيراتها المتبادلة. من خلال تطبيق الأساليب الإحصائية الصارمة، يقدم هذا البحث رؤية شاملة لكيفية تفاعل العوامل المختلفة وتأثيرها على بعضها البعض، وبالتالي توفير رؤية قابلة للتنفيذ لأصحاب المصلحة وصناع القرار.

إن فهم الرأي العام من خلال التحليل الإحصائي أمر بالغ الأهمية لأنه يكشف عن المواقف والتصورات الجماعية للسكان. يسمح استخدام مقاييس مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين بتمثيل واضح لكيفية شعور المستجيبين تجاه جوانب مختلفة من تدريب إدارة المشاريع والقيادة. على سبيل المثال، يظهر التحليل أن التدريب الفني حصل على أعلى تصنيف متوسط، مما يشير إلى إجماع قوي بين المستجيبين حول أهميته. هذه البيانات مفيدة في توجيه السياسات العامة والاستراتيجيات التنظيمية، وضمان توافق أولويات القوى العاملة مع برامج التدريب والموارد المخصصة.

وعلاوة على ذلك، فإن فحص العلاقات بين المتغيرات من خلال تحليل الارتباط يوفر رؤية قيمة حول كيفية ترابط العوامل المختلفة. على سبيل المثال، تشير معاملات الارتباط بيرسون المرتفعة بين التدريب الفني والتدريب القيادي إلى وجود علاقة إيجابية قوية. وهذا يعني أن التحسينات في مجال واحد قد تكون مرتبطة ارتباطًا وثيقًا بالتحسينات في مجال آخر، مما يوفر نهجًا أكثر تكاملاً لتطوير قدرات إدارة المشاريع. يساعد فهم هذه العلاقات في تحديد المتغيرات التي لها التأثير الأكثر أهمية على نتائج المشروع ويسمح بإعطاء الأولوية للمبادرات التي يمكن أن تحقق أكبر قدر من الفوائد.

تسلط التأثيرات المتبادلة للمتغيرات، كما تم الكشف عنها من خلال التحليل الإحصائي، الضوء على تعقيد إدارة المشاريع والتفاعل بين المكونات المختلفة. على سبيل المثال، يشير الارتباط بين التدريب على المهارات الشخصية وأداء مشاريع قطاع السياحة إلى أن تحسين المهارات الشخصية يمكن أن يؤثر بشكل إيجابي على نتائج المشروع. يؤكد هذا الفهم على الحاجة إلى نهج شامل للتدريب يشمل المهارات الفنية والقيادية والشخصية، بدلاً من التركيز على الجوانب الفردية بمعزل عن بعضها البعض.

يتيح تفسير نتائج هذا البحث صياغة توصيات مستهدفة وعملية. لا يحدد التحليل المجالات التي تشتد الحاجة فيها إلى التدريب والقيادة فحسب، بل يوفر أيضًا أساسًا كميًا لتحديد أولويات التدخلات. على سبيل المثال، إذا ثبت أن التدريب الفني له تأثير كبير على أداء المشروع، فيمكن لأصحاب المصلحة التركيز على تعزيز برامج التدريب الفني وضمان إمكانية وصول الموظفين إليها. وبالمثل، إذا ارتبط

التدريب القيادي بنتائج أفضل للمشروع، فإن الاستثمار في برامج تنمية القيادة يمكن أن يكون خطوة استراتيجية لتعزيز نجاح المشروع بشكل عام.

٥. الفصل الخامس: حدود الدراسة والتوصيات والخاتمة

١, ٥ حدود الدراسة:

يرتكز هذا البحث على مجموعة من الحدود التي تحدد نطاقه وتضمن تركيزه على الموضوع المدروس بشكل دقيق. تشمل هذه الحدود ما يلي:

الحدود الزمنية:

يقتصر البحث على السنة ٢٠٢٤، مما يعني أن جميع البيانات التي تم جمعها وتحليلها تتعلق بالأوضاع والتطورات والديناميكيات الخاصة بقطاع السياحة في مدينة الرياض خلال هذه الفترة الزمنية المحددة. يوفر هذا القيد الزمني لمحة سريعة عن العوامل المؤثرة على العلاقة بين متغيرات التدريب وأداء المشاريع السياحية خلال عام ٢٠٢٤. ومع ذلك، فإن هذا الإطار الزمني المحدود قد لا يأخذ في الاعتبار الاتجاهات أو التغيرات طويلة المدى التي قد تحدث بعد عام ٢٠٢٤، لذلك من المهم توخي الحذر عند استقراء النتائج على السنوات اللاحقة.

الحدود المكانية:

يقتصر البحث جغرافيًا على مدينة الرياض في المملكة العربية السعودية. ضمن هذه الحدود المكانية، يركز البحث بشكل خاص على المشاريع والمنظمات والشركات والمرافق العاملة في قطاع السياحة. من خلال تطبيق هذا النطاق المكاني على الرياض، يهدف البحث إلى تقديم رؤى وتوصيات ذات صلة بالسياق والديناميكيات المحلية لصناعة السياحة في المدينة. ومع ذلك، قد تحد هذه الحدود المكانية من إمكانية تطبيق النتائج بشكل مباشر على مناطق أخرى ذات سياقات مختلفة، لذلك يجب على صانعي السياسات النظر في التكيفات الإقليمية عند تطبيق توصيات الدراسة.

الحدود البشرية:

تتعلق الحدود البشرية للبحث بالمشاركين في استبيان الدراسة، والذين يمثلون أصحاب المصلحة في قطاع السياحة، بما في ذلك الموظفين والعملاء والمقاولين والمديرين وغيرهم ممن لهم انتماءات إلى منظمات أو مشاريع سياحية في الرياض. يضمن هذا الاختيار أن البحث يتلقى وجهات نظر وتجارب متنوعة من الأفراد المشاركين بشكل مباشر في قطاع السياحة أو المتأثرين به، مما يساهم في ثراء النتائج وأهميتها. في حين يستفيد البحث من وجهات نظر أصحاب المصلحة في قطاع السياحة في الرياض، فإن استبعاد الأصوات من القطاعات الأخرى قد يؤدي إلى التحيز، لذلك ينبغي على صانعي السياسات أن يدركوا هذا القصور وأن يسعوا إلى التوصل إلى فهم متوازن من خلال النظر في وجهات نظر متنوعة.

الحدود الموضوعية:

ترتبط الحدود الموضوعية للبحث بالمتغيرات المستقلة والتابعة المحددة للدراسة. تشمل المتغيرات المستقلة التدريب الفني، والتدريب على القيادة، والتدريب على المهارات الشخصية في إدارة المشاريع في قطاع السياحة. أما المتغير التابع فهو أداء مشاريع قطاع السياحة في مدينة الرياض. تحدد هذه القيود الموضوعية المعايير التي سيستكشف البحث من خلالها العلاقات، ويحدد الأنماط ويستخلص النتائج. يهدف البحث إلى إجراء تحقيق شامل في كيفية تأثير الاختلافات في المتغيرات المستقلة على المتغير التابع ضمن الحدود المكانية والزمانية المحددة. توفر المتغيرات المحددة مسبقاً الوضوح، ولكنها تضيق نطاق الدراسة إلى أبعاد محددة. لذلك، من المهم إدراك هذا التركيز، ويجب على أصحاب المصلحة استكمال الرؤى بفهم أوسع للعوامل المتعددة الأوجه التي تؤثر على التدريب وإدارة المشاريع.

٥,٢ توصيات الدراسة

بناءً على التحليل التفصيلي للبيانات والنتائج التي تم عرضها، يقترح الباحثون مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسترشد بها في تطوير قطاع السياحة وتحسين أداء المشاريع:

- **تطوير برامج تدريب شاملة ومتكاملة:** يجب أن تشمل برامج التدريب مزيجاً من المهارات الفنية والقيادية والشخصية. يجب أن تكون هذه البرامج مصممة خصيصاً لتلبية احتياجات قطاع السياحة، مع التركيز على المهارات المطلوبة لأداء المهام المحددة.
- **الاستثمار في التطوير المهني المستمر:** يجب على المؤسسات تشجيع الموظفين على المشاركة في برامج التطوير المهني المستمر، سواء كانت داخلية أو خارجية. يمكن أن يشمل ذلك ورش العمل والندوات والمؤتمرات التي تركز على أحدث التطورات في قطاع السياحة.
- **تقييم برامج التدريب بانتظام:** يجب تقييم برامج التدريب بشكل منتظم لضمان تحقيق الأهداف المرجوة. يمكن استخدام مجموعة متنوعة من أدوات التقييم، مثل الاستبيانات ومسوحات الرضا، لتقييم فعالية البرامج.
- **ربط التدريب بأهداف المنظمة:** يجب ربط برامج التدريب بأهداف المنظمة الاستراتيجية لضمان أن التدريب يساهم في تحقيق هذه الأهداف.
- **توفير بيئة تعليمية داعمة:** يجب توفير بيئة تعليمية داعمة تشجع على التعلم والتطوير. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير الموارد اللازمة، مثل الكتب والمقالات والدورات التدريبية عبر الإنترنت، وتشجيع تبادل المعرفة بين الموظفين.
- **التركيز على التدريب الفني:** نظراً للأثر القوي للتدريب الفني على أداء المشروع، يجب على المؤسسات الاستثمار في برامج تدريب فني متخصصة تغطي أحدث التطورات في قطاع السياحة.
- **تعزيز مهارات القيادة:** يجب إيلاء اهتمام خاص لتطوير مهارات القيادة لدى الموظفين، بما في ذلك اتخاذ القرارات، وإدارة المخاطر، وتحفيز الفريق.
- **تطوير المهارات الشخصية:** يجب التركيز على تطوير المهارات الشخصية، مثل التواصل الفعال، وحل النزاعات، والوعي الثقافي، لتعزيز التعاون والعمل الجماعي.
- **تطوير برامج تدريب مخصصة:** يجب تطوير برامج تدريب مخصصة تلبي احتياجات الموظفين في مختلف المستويات الوظيفية والمجالات.
- **الاستفادة من التكنولوجيا في التدريب:** يمكن استخدام التكنولوجيا، مثل التعلم عبر الإنترنت والواقع الافتراضي، لتقديم برامج تدريب فعالة ومرنة.

- **التعاون مع الجامعات والمؤسسات التعليمية:** يمكن للمنظمات التعاون مع الجامعات والمؤسسات التعليمية لتطوير برامج تدريب مشتركة.
- **تشجيع البحث والتطوير:** يجب تشجيع البحث والتطوير في مجال التدريب في قطاع السياحة لتطوير منهجيات تدريب جديدة وفعالة.
- **وضع سياسات تدريب وطنية:** يجب على الحكومات وضع سياسات تدريب وطنية تشجع على تطوير القوى العاملة في قطاع السياحة.
- **توفير الدعم المالي:** يمكن للحكومات توفير الدعم المالي للمنظمات لتطوير برامج التدريب الخاصة بها.
- **تسهيل الوصول إلى التدريب:** يجب تسهيل وصول الموظفين في قطاع السياحة إلى برامج التدريب من خلال تقديم حوافز مالية أو مرونة في ساعات العمل.
- **التعاون مع القطاع الخاص:** يجب على الحكومات التعاون مع القطاع الخاص لتطوير برامج تدريب مشتركة.
- **دراسة تأثير عوامل أخرى على أداء المشروع:** يمكن للباحثين دراسة تأثير عوامل أخرى، مثل ثقافة المنظمة، وهيكـل التنظيم، على أداء المشروع.
- **تحليل تأثير التكنولوجيا على التدريب:** يمكن دراسة تأثير التكنولوجيا على فعالية برامج التدريب.

٣, ٥ خاتمة الدراسة

تُعتبر هذه الدراسة محاولة جادة لفهم العلاقة المعقدة بين التدريب وإدارة المشاريع في قطاع السياحة، مع التركيز على السياق السعودي. وقد كشفت النتائج عن مجموعة من الرؤى القيمة التي تساهم في تطوير فهمنا لهذا المجال الحيوي.

أظهرت النتائج أن الاستثمار في التدريب له عائد استثماري مرتفع. فالتدريب الفني، الذي يزود الموظفين بالمهارات التقنية اللازمة، يساهم بشكل كبير في تحسين أداء المشاريع. كما أن التدريب على القيادة، الذي يركز على تطوير المهارات القيادية والاتخاذ القرار، له دور هام في تحقيق النجاح. وأخيراً، فإن التدريب على المهارات الشخصية، مثل التواصل والتعاون، يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية وتعزيز التعاون بين أعضاء الفريق.

أكدت الدراسة أيضاً على أهمية ربط التدريب بأهداف المنظمة الاستراتيجية. يجب أن يكون التدريب مُصمماً لسد الفجوات في المهارات وتلبية الاحتياجات المتغيرة لقطاع السياحة. كما يجب أن يكون التدريب مستمراً، وليس حدثاً واحداً، لضمان بقاء الموظفين على اطلاع بأحدث التطورات في المجال. أظهرت المقارنة مع الدراسات السابقة أن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تتفق مع النتائج التي توصلت إليها دراسات أخرى في هذا المجال. وهذا يدل على أن أهمية التدريب في تحسين أداء المشاريع هي مسألة عالمية وليست محصورة في قطاع السياحة السعودي فقط.

تعتبر هذه الدراسة مساهمة قيمة في الدراسات المتعلقة بتأثير التدريب على أداء المشاريع في قطاع السياحة. وقد قدمت مجموعة من الرؤى القيمة التي يمكن أن تسترشد بها المؤسسات وصناع القرارات في تطوير قطاع السياحة وتحسين أداء المشاريع. ومع ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من الأبحاث لتعميق فهمنا لهذا الموضوع المعقد.

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تساهم في سد الفجوة المعرفية حول تأثير التدريب على أداء المشاريع في قطاع السياحة. كما أنها توفر أدلة قوية على أهمية الاستثمار في التدريب لتطوير القوى العاملة في

هذا القطاع. وأخيراً، فإن الدراسة تقدم توصيات عملية يمكن أن تساعد في تحسين أداء المشاريع وزيادة مساهمة قطاع السياحة في النمو الاقتصادي.

يمكن للأبحاث المستقبلية أن تبني على نتائج هذه الدراسة من خلال استكشاف جوانب أخرى من التدريب، مثل تأثير الثقافة التنظيمية على فعالية التدريب، أو تأثير التنوع الثقافي على نتائج التدريب. كما يمكن إجراء دراسات مقارنة بين مختلف القطاعات لتحديد أفضل الممارسات في مجال التدريب.

من كل هذا يمكننا القول إن هذه الدراسة تمثل خطوة مهمة نحو فهم أفضل للعلاقة بين التدريب وأداء المشاريع في قطاع السياحة. وتوفر النتائج التي توصلت إليها إطاراً مفيداً لتطوير برامج تدريب أكثر فعالية وتحسين أداء المشاريع في هذا القطاع الحيوي.

Abstract

This study aims to explore the relationship between training and project performance in the Saudi tourism sector. The study sought to answer a central question about the extent to which different types of training, whether technical, leadership, or personal, affect the success of tourism projects .

The study adopted a mixed research methodology combining quantitative and qualitative analysis, where data was collected through a survey directed at a sample of employees in the tourism sector. The data was analyzed using a variety of descriptive and inferential statistics.

The study results showed a strong positive relationship between training and project performance. Technical training, which provides employees with the necessary technical skills, contributes significantly to improving output quality and reducing costs. The study also highlighted the importance of leadership training in developing employees' leadership skills, leading to better decision-making and more effective project management. Additionally, the results affirmed the role of personal skills, such as communication and collaboration, in enhancing team integration and improving overall project performance.

These findings indicate that investing in training is an investment in the future of the tourism sector. By providing comprehensive and specialized training programs, tourism institutions can enhance the efficiency of their employees and improve the performance of their projects. Policy makers can also benefit from these results in developing supportive training policies for the tourism sector.

Keywords: Training, Project Performance, Tourism Sector, Technical Skills, Leadership, Personal Skills.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

الأسناوي، ج. ف. أ.، والسيد، إ. ج. (٢٠٢٠). سلسلة الإدارة الحديثة: التدريب الإداري، ط١، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، دسوق.

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

حديان، إ. م.، وحديدان، أ. م. (٢٠٢٢). 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، ٤١٠-٤٣٢.

أو <http://mdr.misuratau.edu.ly/handle/123456789/1197>
<https://www.researchgate.net/publication/361119125>

حيدر، ع. (٢٠٢٠). التدريب والتطوير، ط١، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، دمشق.

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

السكرانه، ب. خ. (٢٠١٤). القيادة الإدارية الفعالة، ط٢، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.

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

الطحطوح، ع. ع. (٢٠٢٢). أثر التدريب على تحسين نتائج إدارة المشاريع في القطاع العام بالمدينة المنورة. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، ٨(٢)، ٤٩-٦٦.

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

عبد الفتاح، م. أ. (٢٠١٣). موسوعة التدريب – الجزء الأول، نظرية التدريب: التحول من أفكار ومبادئ التدريب إلى واقع ملموس، ط١، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.

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

القوقا، إ. ع. (٢٠٠٧). 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>

المحميد، ن. إ. س. (٢٠١٧). إدارة المشاريع الاحترافية وفق منهجية PMI، ط٢، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية، أثناء النشر، الرياض.

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

الموجي، س. ع. (٢٠٢١). دور التدريب الأخضر في تحقيق التنمية السياحية المستدامة. *المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة*، ٣ (٥)، ٩٤-١١٨.

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

نصيرة، ب.، والحبیب، ث. (٢٠١٩). التدريب الإلكتروني، سلسلة إصدارات مخبر تحليل و استشراف و تطوير الوظائف و الكفاءات في جامعة معسكر – الجزائر، مخبر لابداك، جامعة معسكر، الجزائر.

https://archive.org/details/20210504_20210504_0043/mode/2up

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:

١. نموذج الاستبيان:

الجزء الأول: خصائص العينة المشاركة

قم باختيار المناسب مما يلي:

١ - الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

٢ - العمر:

☐ أقل من ٢٥ سنة ☐ من ٢٦ إلى ٣٥ سنة

☐ من ٣٦ إلى ٤٥ سنة ☐ من ٤٦ إلى ٦٠ سنة ☐ فوق ٦٠ سنة

٣ - التحصيل العلمي:

☐ ثانوية عامة ☐ دبلوم متوسط

☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

٤ - سنوات الخبرة:

☐ أقل من سنة ☐ من سنة إلى سنتين

☐ من سنتين إلى ٥ سنوات ☐ من ٥ إلى ١٠ سنوات

☐ أكثر من ١٠ سنوات

الجزء الثاني: عبارات الاستبيان

المرجع	الإجابة					العبارة	البعد	المتغير
	أوافق بشدة	أوافق	حيادي	أعارض	أعارض بشدة			
(القوقا، ٢٠٠٧)						أدى التدريب الفني المقدم إلى تعزيز المهارات الفنية للموظفين بشكل كبير.	التدريب الفني البعد الأول:	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، ٢٠٢٢)						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.	التدريب على القيادة البعد الثاني:	
(Ngetich & Migosi, 2023)						يكون الموظفون مجهزين بشكل أفضل لاتخاذ قرارات استراتيجية بعد المشاركة في التدريب على القيادة.		
(المحيميد، ٢٠١٧)						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، ٢٠٢٢)						أدى التدريب على المهارات الشخصية إلى تحسين قدرات التواصل لدى الموظفين بشكل ملحوظ.	التدريب على المهارات الشخصية البعد الثالث:	
(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، ٢٠١٧)						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، ٢٠٠٧)					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، ٢٠٠٧)					قد أظهرت جودة مخرجات المشروع تحسناً كبيراً بعد مبادرات التدريب.
(الطحطوح، ٢٠٢٢)					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، ٢٠٢٢)					يتعامل الموظفون المدربون مع تحديات المشروع غير المتوقعة بشكل أكثر فعالية.
(الطحطوح، ٢٠٢٢)					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، ٢٠٢٢)					تحسن الأداء العام لمشاريع قطاع السياحة بفضل برامج التدريب الشاملة.

٢. 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، ٢٠٠٧)
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، ٢٠٢٢)

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، ٢٠١٧)
4	الدور المفاهيمي للقيادة في إدارة المشاريع	(Fokina et al., 2023)
25	مجموع عبارات الاستبيان	