

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

اسم الطالب

وائل محمد العيط

مشروع تخرج - ١

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

المقدمة:	٢
مشكلة البحث:	٥
أهمية البحث:	٧
الأهمية النظرية:	٧
الأهمية التطبيقية:	٨
أسئلة البحث:	٩
أهداف البحث:	١٠
فرضيات البحث:	١٠
نموذج البحث:	١١
حدود البحث:	١٢
منهجية البحث:	١٣
تصميم البحث:	١٣
طرق جمع البيانات:	١٣
اختيار مجتمع البحث والعينة البحثية:	١٤
طرق تحليل البيانات:	١٤
الاعتبارات الأخلاقية للبحث:	١٤
المخطط المقترح للبحث:	١٥
فصل الدراسات السابقة:	١٦
عرض الدراسات السابقة:	١٦
تحليل ونقاش الدراسات السابقة:	٢٠
قائمة المراجع:	٢٢
المراجع العربية:	٢٢
المراجع الأجنبية:	٢٣

المقدمة:

تقف المملكة العربية السعودية كمنطقة جذب سياحي بارزة في المنطقة العربية والشرق الأوسط، حيث تأسر الزوار بتراثها التاريخي 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 كفاء. يعد تعزيز ثقافة متنوعة وشاملة في مكان العمل أمراً ضرورياً، لأنه لا يثري مجموعة المواهب فحسب، بل يجلب أيضاً مجموعة متنوعة من وجهات النظر للمشاريع. علاوة على ذلك، تعد مبادرات التدريب المستمر أمراً بالغ الأهمية لإبقاء القوى

العاملة على اطلاع بتطورات الصناعة والتقدم التكنولوجي، وتعزيز قدرتها على التكيف والمساهمة في نجاح المشروع (Ngetich & Migosi, 2023).

لجذب العمال المهرة والموظفين الأكفاء، يجب على المنظمات أن تعرض بيئة تعزز النمو والتطوير المهني. وينطوي تنويع القوى العاملة على خلق سياسات شاملة تشجع الأفراد من خلفيات مختلفة على المساهمة بوجهات نظرهم الفريدة. يتطلب الحفاظ على المواهب تنفيذ استراتيجيات الاحتفاظ التي تتجاوز الحوافز المالية، مع التركيز على ثقافة العمل الإيجابية وفرص التقدم الوظيفي. ويصبح التدريب حجر الزاوية في هذه العملية، ليس فقط لتعزيز المهارات الحالية ولكن أيضًا لإعداد القوى العاملة لمواجهة التحديات والفرص المستقبلية (القوفا، 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 مجتمعة في تطوير مديري المشاريع المهرة المجهزين للتعامل مع تعقيدات قطاع السياحة (حديدان وحديدان، ٢٠٢٢).

يشكل التدريب الفني جانبًا أساسيًا 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، بدءًا من التخطيط الأولي والجدولة وحتى التنفيذ السلس والتقييم الشامل. تتطلب الطبيعة المتطورة لقطاع السياحة فهم الأدوات والمنهجيات الخاصة بالصناعة، مما يضمن قدرة مديري المشاريع على التكيف مع التقنيات الناشئة. ولا بد من الإشارة إلى إن مواكبة أحدث التطورات في استراتيجيات التسويق الرقمي يزود مديري المشاريع بالترويج للمشاريع السياحية بشكل فعال، مما يعزز فطنتهم التقنية الشاملة (Elmezain et al., 2021).

ويشكل التدريب على القيادة بعدًا حاسمًا آخر للتدريب على إدارة المشاريع، وخاصةً في سياق قطاع السياحة في الرياض. وبما أن المشاريع السياحية غالبًا 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 أمرًا 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 دورًا مهمًا، يعد التدريب على المهارات الشخصية أمرًا 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 دوراً حاسماً 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 تأثيراً عميقاً على مشهد التدريب الفني والقيادي والشخصي. ويتوافق هذا التطور في منهجيات التدريب بسلاسة 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 (Algumzi, 2022).

تمثل رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ مخططاً تحويلياً، مما يمثل تأثيراً واضحاً 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 (Algumzi, 2022).

وقد شهد قطاع السياحة، على وجه الخصوص، تحولاً كبيراً مدفوعاً 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 أيضاً فرص عمل واعدة، تلبي تطلعات القوى العاملة المزدهرة في البلاد (Algumzi, 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 جانبًا رئيسيًا آخر مدمجًا 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 أيضًا 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 مرئيًا وتنافسيًا ومتوافقًا مع متطلبات العصر الحديث (المحيميد، ٢٠١٧).

مشكلة البحث:

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 فراغًا ملحوظًا في الدراسات الشاملة التي تتناول الاحتياجات التدريبية المتغيرة. تؤكد 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).

تتصور رؤية ٢٠٣٠، وهي أجنحة تحويلية للمملكة العربية السعودية، مستقبلًا متنوعًا ومستدامًا. وتؤكد مبادرة السعودية الخضراء ومبادرة الشرق الأوسط الأخضر كذلك على الالتزام بالاستدامة البيئية. ومع ذلك، فإن الوتيرة السريعة لهذه التغييرات والتطورات خلقت فجوة ملحوظة في عناصر التدريب، مما يتطلب نوعًا جديدًا تمامًا من التدريب

يتمشى مع التقنيات الحديثة والممارسات المستدامة. إن ظهور مشاريع المدن الذكية، مثل نيوم وذا لاين، يستلزم وجود قوة عاملة ماهرة في التقنيات المتطورة والمبادئ المستدامة وأساليب القيادة المبتكرة (Algumzi, 2022).

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

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 للتعليم 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).

غالباً ما يُظهر المشهد البحثي السائد نفوراً ملحوظاً من التغيير، وكثيراً 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 أيضاً 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 أيضاً. يعد التعبير الواضح عن المشكلات واستكشاف الحلول المبتكرة جزءاً لا يتجزأ من هذه

العملية. الهدف هو سد الفجوة بين مقاومة التغيير وضرورة تطوير منهجيات البحث. ومن خلال تقديم التوصيات التي يمكن البناء عليها، يطمح الباحثون إلى تحويل نتائجهم إلى رؤى قابلة للتنفيذ، وتعزيز بيئة بحثية أكثر ديناميكية وقدرة على التكيف (Hassan et al., 2016).

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

أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

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 أيضاً قابلية التطبيق العملي للنتائج بناءً على الجهود النظرية المتكاملة، وبالتالي زيادة الفرص لتحقيق فائدة مجتمعية واسعة النطاق، واتخاذ قرارات مستنيرة، وإثراء أصحاب المصلحة (الأسناوي والسيد، 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 تشريح هذه العناصر الديناميكية، وتبسيط 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 بالفاعل 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 التغيير، 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 إطارًا 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. وإدراكًا 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).

الأهمية التطبيقية:

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 مواءمة استراتيجياتها مع الأهداف الوطنية الأوسع. يمكن لمديري المشاريع وصناع القرار استخدام هذه الأفكار لتطوير برامج التدريب التي لا تلبي 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

بتكثيف 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 التغيرة وباستمرار 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).

أسئلة البحث:

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.

أهداف البحث:

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 خصيصًا 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.

فرضيات البحث:

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 أيضاً. ومن ناحية أخرى، تطرح الفرضية البديلة عدم وجود علاقة جوهرية بين التدريب الفني وأداء المشروع.

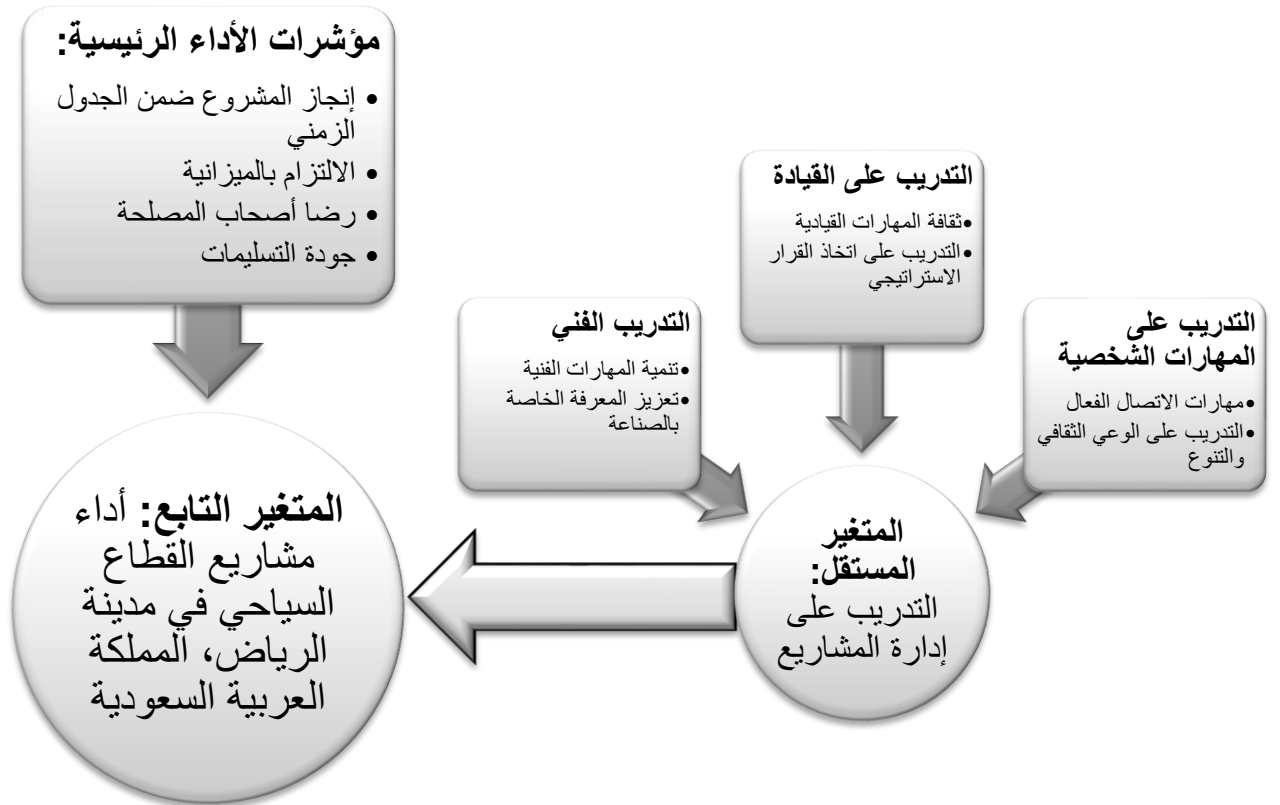
الفرضية الثانية: يرتبط التدريب الفعال على القيادة بشكل إيجابي بنجاح المبادرات السياحية واسعة النطاق، بما في ذلك نيوم وذا لاين، في المملكة العربية السعودية.

- ❖ **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.

نموذج البحث:



حدود البحث:

١. الحدود الزمنية: سنة البحث ٢٠٢٤

يقتصر البحث على الحدود الزمنية لعام ٢٠٢٤. ويضمن هذا القيد الزمني أن البيانات التي تم جمعها وتحليلها ذات صلة بالظروف والتطورات والديناميكيات المحددة لمشاريع قطاع السياحة في الرياض خلال هذا الإطار الزمني المحدد. سوف يلتقط البحث لمحة سريعة عن الظروف والعوامل المؤثرة على العلاقات بين متغيرات التدريب وأداء المشروع خلال السنة المحددة. إن القيد الزمني للبحث لعام ٢٠٢٤ يلتقط لحظة محددة. قد لا تأخذ النتائج في الاعتبار الاتجاهات أو التغييرات طويلة المدى بعد عام ٢٠٢٤، مما يحد من توكي الحذر في استقراء النتائج للسنوات اللاحقة.

٢. الحدود المكانية: مدينة الرياض في المملكة العربية السعودية

يقتصر البحث جغرافياً على مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية. وضمن هذه الحدود المكانية، يمتد التركيز بشكل خاص إلى المشاريع والمنظمات والشركات والمرافق العاملة في قطاع السياحة. ومن خلال تضيق النطاق المكاني إلى الرياض، يهدف البحث إلى تقديم رؤى وتوصيات ذات صلة بالسياق للديناميكيات المحلية لصناعة السياحة في المدينة. ومع ذلك، فإن الحدود المكانية قد تحد من إمكانية تطبيقها بشكل مباشر على مناطق ذات سياقات مختلفة. وينبغي لواعي السياسات النظر في التكيفات الإقليمية عند تطبيق توصيات الدراسة.

٣. الحدود البشرية: المشاركون في استبيان البحث

الحدود البشرية للبحث تتعلق بالمشاركين في الاستبيان. يشكل أصحاب المصلحة في قطاع السياحة، بما في ذلك الموظفين والعملاء والمقاولين والمديرين وغيرهم ممن لهم انتماءات إلى منظمات أو مشاريع سياحية في الرياض، مجموعة المشاركين المستهدفة. يضمن هذا الاختيار أن البحث يلتقط 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. وينبغي لصناع السياسات أن يدركوا هذا القصور وأن يسعوا إلى التوصل إلى فهم متوازن من خلال النظر في وجهات نظر متنوعة.

٤. الحدود الموضوعية: متغيرا البحث المستقل والتابع

يرتبط البحث بالمتغيرات المستقلة والتابعة المحددة للدراسة. وتشمل المتغيرات المستقلة التدريب الفني، والتدريب على القيادة، والتدريب على المهارات الشخصية في إدارة المشاريع في قطاع السياحة. المتغير التابع هو أداء مشاريع القطاع السياحي بمدينة 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

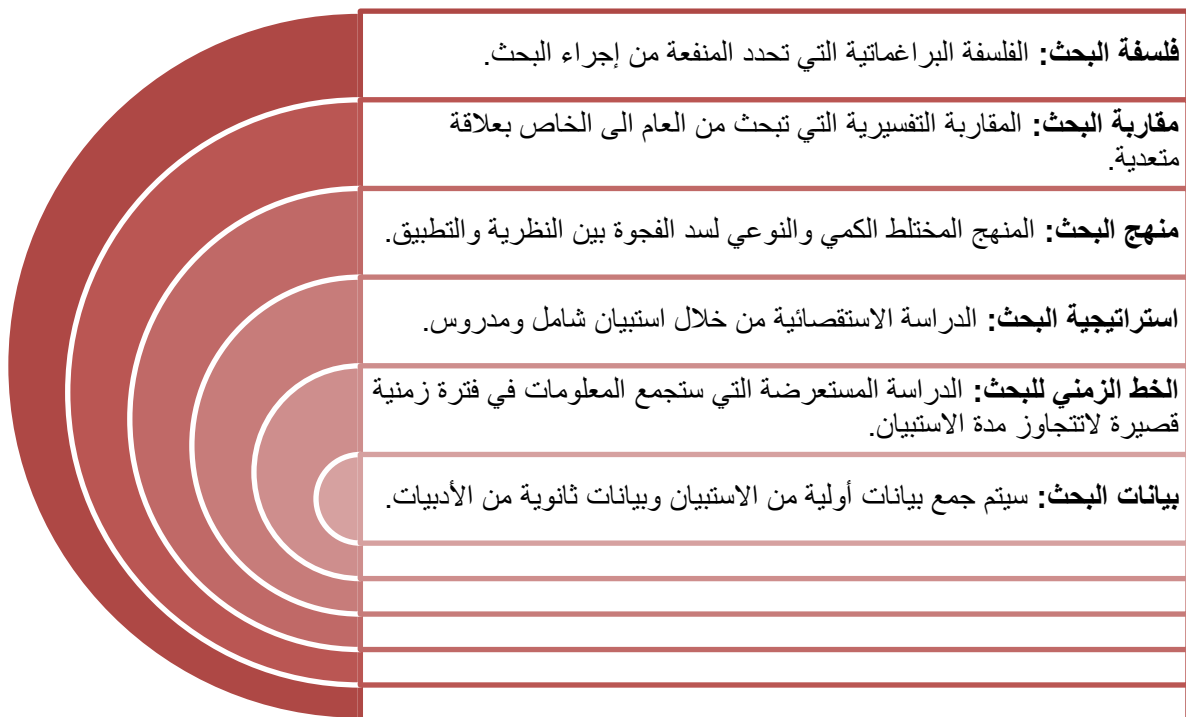
ولكنها تضيق نطاق الدراسة إلى أبعاد محددة. إن إدراك هذا التركيز أمر بالغ الأهمية؛ يجب على أصحاب المصلحة استكمال الرؤى بفهم أوسع للعوامل المتعددة الأوجه التي تؤثر على التدريب وإدارة المشاريع.

منهجية البحث:

يستخدم هذا البحث منهجية مختلطة، حيث يمزج بسلاسة 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.

تصميم البحث:

فيما يلي نموذج لبصلة البحث:



طرق جمع البيانات:

سيتم جمع البيانات لهذا البحث باستخدام استبيان يتكون من ٢٥ سؤالاً. ويتضمن كل بعد من أبعاد المتغير المستقل ٥ أسئلة، بينما يشتمل المتغير التابع على ١٠ أسئلة. ويعتمد اختيار الاستبيان على مصداقيته في قياس اتجاهات الرأي العام، وتسجيل متوسط الإجابات، وتمثيل متغيرات البحث عديداً. ويتوافق هذا النهج مع أهداف البحث، مما يسهل التحقق من صحة الفرضيات ومعالجة الأسئلة الرئيسية. ستتكون البيانات التي تم جمعها في المقام الأول من الردود الكمية

من الاستبيان. بالإضافة إلى ذلك، سيتم استخلاص البيانات الثانوية من الأدبيات والدراسات السابقة خلال مراحل مراجعة الأدبيات والإطار النظري، مما يثري المنظور البحثي الشامل.

اختيار مجتمع البحث والعينة البحثية:

يضم مجتمع البحث مجموعة واسعة من المشاريع والتطورات والشركات العامة والخاصة العاملة في مجال السياحة داخل 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 ١٠٠ من أصحاب المصلحة في مختلف مناطق الرياض. يهدف هذا النهج الاستراتيجي لأخذ العينات إلى التقاط وجهات نظر متنوعة، وتوفير فهم شامل لتأثير التدريب على المشاريع السياحية مع تعزيز موثوقية وصحة البيانات المجمعة.

طرق تحليل البيانات:

سيعمل تحليل البيانات لهذا البحث على الاستفادة من برنامج SPSS، وهو أداة توفر ميزات سهلة الاستخدام لإنشاء الجدول 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 والجدول، مما يعزز التفسير والمناقشة الشاملة.

الاعتبارات الأخلاقية للبحث:

تعتبر الاعتبارات الأخلاقية جزءًا لا يتجزأ من أساس هذا البحث، مع التركيز على أقصى درجات النزاهة والاحترام والرفاهية لجميع الأطراف المعنية. وسيتم اتباع نهج شامل لإعطاء الأولوية لسرية المشاركين، وتأمين الموافقة المستنيرة، وضمان عدم الكشف عن هويته طوال فترة الدراسة. سوف يلتزم تصميم الاستبيان بشكل صارم بالمعايير الأخلاقية، مع الابتعاد عن الاستفسارات الحساسة أو التطفلية. تم بناء التصميم العام للبحث بهدف واضح وهو تقليل الضرر المحتمل، والتأكيد على المشاركة التطوعية والحق في الانسحاب في أي مرحلة. سيتم الحفاظ على الشفافية في الإبلاغ عن النتائج، مع مراعاة الآداب الموجودة، وستلتزم الدراسة بجد بلوائح حماية البيانات، وحماية خصوصية المشاركين وإدارة المعلومات التي تم جمعها بشكل مسؤول.

من خلال اعتماد منهجية مختلطة، يسعى هذا البحث إلى سد الفجوة بين النظرية والتطبيق من خلال مقارنة نتائج المسح الكمي مع الأدبيات الموجودة والأبحاث السابقة. يعمل هذا النهج على التحقق من فرضيات البحث وتحقيق الأهداف والإجابة على الأسئلة ذات الصلة. وسيقوم المنهج الوصفي والتحليلي بتوجيه الدراسة، مما يسهل الاستكشاف الدقيق للتفاعل بين التدريب وأداء المشروع. يهدف هذا الاختيار المنهجي إلى إثراء عمق البحث وقابليته للتطبيق العملي،

مما يضمن أن النتائج ليست قوية إحصائياً فحسب، بل أيضاً ذات صلة بالسياق ومتوافقة مع الأسس النظرية لإدارة المشاريع في قطاع السياحة.

المخطط المقترح للبحث:

- صفحة الغلاف
- الشكر والتقدير (للمشرف والأهل والأصدقاء والجامعة)
- الإهداء (للأهل والأصدقاء)
- مستخلص البحث
- الكلمات المفتاحية
- جدول المحتويات
- قائمة الأشكال
- قائمة الجداول
- أولاً - الإطار التمهيدي للبحث
 - ١ - المقدمة
 - ٢ - مشكلة البحث
 - ٣ - أهمية البحث
 - ٤ - أسئلة البحث
 - ٥ - أهداف البحث
 - ٦ - فرضيات البحث
 - ٧ - نموذج البحث
 - ٨ - حدود البحث
- ثانياً - منهجية البحث
 - ١ - تصميم البحث
 - ٢ - طرق جمع البيانات
 - ٣ - اختيار مجتمع البحث والعينة البحثية
 - ٤ - طرق تحليل البيانات
 - ٥ - الاعتبارات الأخلاقية للبحث
- ثالثاً - مراجعة الأدبيات
 - ١ - الدراسات السابقة ومناقشتها
 - ٢ - الإطار النظري
- رابعاً - الدراسة التطبيقية للبحث
 - خامساً - نتائج البحث
 - سادساً - الاستنتاجات
 - سابعاً - المقترحات
- ثامناً - المراجع
- تاسعاً - الملاحق:
 - ١ - نموذج الاستبيان
 - ٢ - أدوات إعداد الاستبيان
 - ٣ - نموذج الموافقة المستنيرة

محتويات الإطار النظري المقترحة:

- ١ - الأسس المفاهيمية لإدارة المشاريع في السياحة:
 - نظرة عامة على مبادئ إدارة المشاريع في قطاع السياحة.
 - مناقشة الخصائص والتحديات الفريدة للمشاريع السياحية.

- ٢- دور التدريب في إدارة المشاريع :
 - استكشاف أهمية التدريب في تعزيز ممارسات إدارة المشاريع.
 - مناقشة حول التأثير الأوسع للتدريب على نجاح المشروع في سياق السياحة.
- ٣- الأسس النظرية للتدريب الفني:
 - التدريب الفني في إدارة المشاريع.
 - دراسة مدى مساهمة المهارات الفنية في نجاح المشاريع السياحية.
- ٤- التدريب على القيادة في إدارة المشاريع:
 - تحليل التدريب على القيادة ضمن إطار إدارة المشاريع.
 - استكشاف دور القيادة الفعالة في سياق المشاريع السياحية.
- ٥- التدريب على المهارات الشخصية والاعتبارات الثقافية:
 - نظرة عامة على التدريب على المهارات الشخصية وأهميتها في إدارة المشاريع.
 - مناقشة حول جانب التنوع الثقافي في سياق المشاريع السياحية.
- ٦- دمج الأبعاد:
 - توليف الأبعاد الثلاثة للتدريب ضمن إطار إدارة المشروع.
 - مناقشة حول كيفية تأثير تكامل التدريب على المهارات التقنية والقيادية والشخصية على نجاح المشروع.
- ٧- رؤية ٢٠٣٠ والمبادرات المستدامة:
 - دراسة رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ وأثرها على قطاع السياحة.
 - مناقشة حول كيفية تأثير المبادرات المستدامة على المشهد التدريبي في المشاريع السياحية.
- ٨- التنفيذ الناجح وأفضل الممارسات:
 - التنفيذ الناجح للتدريب في المشاريع السياحية.
 - تحديد أفضل الممارسات والدروس المستفادة من المشاريع السابقة.
- ٩- إطار التدريب في المشاريع السعودية الحديثة:
 - وضع إطار مفاهيمي للتدريب يتوافق مع المشاريع السعودية الحديثة.
 - دمج الرؤى النظرية في إطار عملي للتدريب على إدارة المشاريع في قطاع السياحة السعودي.

فصل الدراسات السابقة:

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 وأساليب 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 وتبسيط 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 تبسيط 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 وتقتراح آثارًا على صناعة تطوير البرمجيات في باكستان، مع التركيز على الحاجة إلى قيادة فعالة في التغلب على تعقيدات المنظمات القائمة على المشاريع.

تتناول الدراسة التي تحمل عنوان "الكشف عن جانب المهارات الشخصية في إدارة المشاريع: تأثير المهارات الشخصية لمدير المشروع على نجاح المشروع" لنجواني (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.

تحليل ونقاش 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 رؤى 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 رؤى 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 قيوداً 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. ويكمن نجاح الدراسات السابقة في قدرتها على الاستفادة من المنهجيات ووجهات النظر المتنوعة لمعالجة القضايا المعقدة في إدارة المشاريع. ومع ذلك، فإن أوجه القصور مثل القيود المنهجية والفجوات في البحوث لا تزال تشكل تحديات للمساعي المستقبلية. للاستفادة من الدراسات السابقة، يجب أن يسعى البحث الحالي إلى الدقة المنهجية، والنظر في العوامل السياقية، وسد الفجوات الحالية لتوليد رؤى قابلة للتنفيذ لتعزيز ممارسات إدارة المشاريع في قطاع السياحة.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

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

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

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

<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)، ٦٦-٤٩.

<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>

المحيميد، 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.، والحبيب، ث. (٢٠١٩). التدريب الالكتروني، 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>