

تأثير القيادة على نجاح المشاريع الصغيرة: دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات السعودية STC

إعداد الطالبة/

مرام سلطان الجابر

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

2024

فهرس المحتويات

2	فهرس المحتويات
3	المستخلص
4	الفصل الأول
4	الإطار العام للدراسة
5	مقدمة
5	مشكلة الدراسة:
7	أهداف الدراسة:
7	تساؤلات الدراسة:
7	فروض الدراسة:
8	الإطار النظري:
8	أولا: القيادة:
8	مفهوم القيادة
8	أهمية القيادة
9	ركائز القيادة
10	وظائف القيادة
10	خصائص القيادة
11	أنواع القيادة
12	معوقات القيادة
12	ثانيا: المشاريع الصغيرة:
12	مفهوم المشاريع الصغيرة

13	أهمية المشاريع الصغيرة
14	أنواع المشاريع الصغيرة
14	عوامل نجاح المشاريع الصغيرة
14	معوقات المشاريع الصغيرة
15	تأثير القيادة على نجاح المشاريع الصغيرة
15	دور القائد في نجاح المشاريع الصغيرة
17	الفصل الثاني
17	الدراسات السابقة
18	مقدمة:
18	الدراسات السابقة:
18	أولاً- الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة:
22	ثانياً- الدراسات السابقة المتعلقة ب المشاريع الصغيرة:
28	الفصل الثالث
28	منهجية الدراسة
29	مقدمة:
29	منهج الدِّراسة:
29	مجتمع البحث وعينته:
29	أداة الدِّراسة:
34	أساليب تحليل البيانات:
35	حدود الدراسة:
37	الفصل الرابع
37	النتائج والتوصيات

38		مقدمة:
38		أولاً: خصائص عينة الدِّراسة:
41		ثانياً: الإجابة عن أسئلة الدراسة.
48		ثالثاً: التحقق من فرضيات الدراسة
52		ملخص نتائج الدِّراسة:
53		توصيات الدِّراسة:
54		المراجع
55		المراجع العربية:
60		المراجع الأجنبية
61		الملاحق
62		الاستبانة
67		Abstract:

المستخلص

هدفت الدراسة الكشف عن تأثير القيادة على نجاح المشاريع الصغيرة دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات السعودية STC. ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من (150) فرد من العاملين بشركة الاتصالات السعودية. وتمثلت أداة الدراسة في استبانة لجمع البيانات والمعلومات من أفراد العينة. وتوصلت النتائج إلى أن واقع تطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة جاءت بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للمحور مساويا (4.07)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.89) وهذا يشير إلى ارتفاع درجة تطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة. أن مستوى نجاح المشاريع الصغيرة من وجهة نظر رؤساء المشاريع الصغيرة جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للمحور مساويا (4.08)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.77)، وهذا يشير إلى ارتفاع مستوى نجاح المشاريع الصغيرة من وجهة نظر رؤساء المشاريع الصغيرة. كما توصلت إلى وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) لتطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة بأبعادها (التأثير المثالي - التحفيز - الاستثارة الفكرية - الاعتبارات الفردية) على نجاح المشاريع الصغيرة.

الكلمات المفتاحية: القيادة - المشاريع الصغيرة - نجاح المشاريع - شركة STC.

الفصل الأول
الإطار العام للدراسة

تستحوذ المشاريع الصغيرة في أي دولة على اهتمام كبير من قبل المسؤولين ذلك بسبب دورها المحوري في دعم التنمية الاقتصادية بما يعكسه من زيادة في القيمة المضافة، والإنتاج والتشغيل وإدراج الدخل والابتكار، ونمو الناتج المحلي الإجمالي، وتنويع هيكل الاقتصاد والتقدم واستخدام قدر من التكنولوجيا علاوة على دورها في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية (حسن، 2020).

كما يمثل قطاع المشاريع الصغيرة مصدراً رئيساً في خلق فرص عمل. ويُعد فرصة هامة أمام رواد الأعمال لتحويل أفكارهم إلى مشروعات مختلفة على أرض الواقع. وعلى الرغم من ذلك يُواجه تطوير هذا القطاع عدة تحديات تفوق كثيراً ما تواجهها المشاريع الكبرى؛ حيث يؤدي افتقارها للحجم الأمثل إلى انخفاض قدرتها على الوصول إلى الأسواق، واكتساب المهارات المطلوبة، والحصول على التمويل اللازم، مما يجعلها غير قادرة على المنافسة محلياً أو خارجياً، وبالتالي فتلك المشاريع الصغيرة بحاجة إلى قيادة واعية لمواجهة تلك التحديات وتحقيق النجاح (قنديل، 2019).

فالقيادة المتميزة تهدف إلى حشد كافة القدرات والطاقات البشرية المتاحة للمنظمة، وتوظيف مهاراتهم بشكل جيد وكفاءاتهم، وهي القيادة التي تتميز بمزيد من الذكاء فيما يخص العلاقات والقدرة على التنبؤ، وكذلك تتميز بمعرفة التعامل بشكل أخلاقي بدرجة عالية في العمل الإداري اليومي. بعبارة أخرى يتعلق الأمر بالتحكم في أعمال أكثر إنسانية أكثر ذكاء، أكثر حداثة للقيادة الإدارية، حيث تتفق هذه الأخيرة مع تطور القيم الخاصة بتطلعات الأفراد كذلك مع فرص المؤسسة الحالية، من خلال تحفز القادة لمرءوسهم وإثارتهم وخلق التحديات لهم وتشجيعهم على التطور فرداً فرداً، حيث يشدد هؤلاء القادة على إنجاز أهداف جماعية ومهام ورؤى مشتركة وعلى جذب انتباه مرءوسهم للتركيز على الإنجازات والمهام الواسعة وغير الاعتيادية (سحيمي والزين، 2020).

ومما سبق يتبين أن نجاح المشاريع الصغيرة تواجهه عدة تحديات؛ مما يجعل هناك حاجة إلى وجود قيادة واعية وفعالية تضمن لتحقيق المشاريع النجاح؛ لذا جاءت هذه الدراسة للكشف عن تأثير القيادة على نجاح المشاريع الصغيرة: دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات السعودية STC.

مشكلة الدراسة:

تتمثل القيادة بأنها عملية متميزة بين الرؤساء والمرؤوسين، حيث يوظف الرئيس مهاراته وكفاءته بشكل جيد لإدارة فريقه. فالقيادة هي الأقدر على إحداث تطور حقيقي وفعال للعاملين لما تتميز به من مرونة وتنافسية ومهارات عالية. من خلال خلق بيئة عمل إيجابية تشجع على الابتكار وتحسن من قدرات الفريق في التعامل مع الأزمات والتحديات، مما يعكس على نجاح المشاريع الصغيرة، وهذا ما أكدته دراسة عمر و بوكاتش. (2024). الموسومة بـ "أثر أنماط القيادة الإدارية على نجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة: دراسة تطبيقية على المجتمع الليبي". التي توصلت إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في عوامل نجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة تعود إلى نمط القيادة المنتشرة في هذه المشاريع. ودراسة مباركي وخان. (2024). الموسومة بـ "أثر القيادة الأخلاقية في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية "دباخ السعيد" بالمغرب – بسكرة". وأسفرت نتائجها عن وجود أثر إيجابي للقيادة الأخلاقية في تعزيز الالتزام التنظيمي. ودراسة البشاري والجرافي (2024). الموسومة بـ القيادة التحولية وأثرها في جودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية في الشركات اليمنية المصنعة للأدوية. التي خلصت إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للقيادة التحولية بجميع أبعادها في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي شركات مجتمع الدراسة، حيث كان بعد التأثير المثالي والدافع الإلهامي أكثر أبعاد القيادة التحولية تأثيراً في جودة الحياة الوظيفية، يليه بعد الاستثارة الفكرية والاعتبارات الفردية بشكل متساو في التأثير.

ومن العرض السابق يتبين أن للقيادة تأثير على نجاح المشاريع، وأن هذه التأثير يختلف حسب نوع هذه القيادة، ومن هنا يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

1. تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية المشاريع الصغيرة ودورها الكبير في الاقتصاد السعودي، وأهمية الكشف عن العوامل التي تؤثر في ذلك القطاع وخاصة القيادة.
2. ترجع أهمية الدراسة النظرية إلى ندرة الدراسات التي تناولت أثر القيادة على نجاح المشاريع، مما يجعل هذه الدراسة إضافة للمكتبة العربية.
3. إثراء المكتبة العربية بمرجع حديث في مجال القيادة و المشاريع الصغيرة.

الأهمية التطبيقية:

1. ترجع أهمية الدراسة التطبيقية إلى تبصير المسؤولين بشركة الاتصالات السعودية إلى أكثر أنواع القيادة فالية في إدارة المشاريع ونجاحها.
2. لفت انظار أصحاب القرار بشركة الاتصالات السعودية إلى أهمية القيادة في نجاح المشاريع الصغيرة
3. توجيه انتباه المسؤولين إلى إعداد برامج تدريبية للرؤساء الأقسام والإداريين والمدراء حول أنواع القيادة وكيفية تطبيقها لضمان نجاح المشاريع.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى: الكشف عن تأثير القيادة على نجاح المشاريع الصغيرة من وجهة نظر العاملين بشركة الاتصالات السعودية STC.

ويتفرع منه الأهداف التالية

1. التعرف على واقع تطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة بشركة الاتصالات السعودية.
2. الكشف عن مستوى نجاح المشاريع الصغيرة من وجهة نظر العاملين بشركة الاتصالات السعودية STC.

تساؤلات الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

- ما تأثير القيادة على نجاح المشاريع الصغيرة من وجهة نظر العاملين بشركة الاتصالات السعودية STC؟
ويتفرع منه الأسئلة التالية:

السؤال الأول ما واقع تطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة بشركة الاتصالات السعودية STC؟

السؤال الثاني: ما مستوى نجاح المشاريع الصغيرة من وجهة نظر العاملين بشركة الاتصالات السعودية STC؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ لتطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة بأبعادها (التأثير المثالي - التحفيز - الاستثارة الفكرية - الاعتبارات الفردية) على نجاح المشاريع الصغيرة.

وينبثق عن الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ لتطبيق التأثير المثالي على نجاح المشاريع الصغيرة.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ لتطبيق التحفيز على نجاح المشاريع الصغيرة.

الفرضية الفرعية الثالثة لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ لتطبيق الاستثارة الفكرية على نجاح المشاريع الصغيرة.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ لتطبيق الاعتبارات الفردية على نجاح المشاريع الصغيرة.

الإطار النظري:
أولاً: القيادة:

مفهوم القيادة

عرفها (بوشريط وعقون، 2023، 9) بأنها: "القدرة التي يمتلكها الفرد في التأثير على أفكار الآخرين واتجاهاتهم وسلوكهم، وهذا يعني أن أي فرد لديه القدرة على التأثير في الآخرين نحو هدف مشترك في يقوم بمهمة القائد".

عرفها (طافر وبومجبرك، 2019، 13) بأنها: عملية القيادة هي دور اجتماعي تهدف إلى تحقيق أهداف الجماعة، فهي العملية التي يستخدم فيها الشخص نفوذ قوته ليؤثر على سلوك وتوجيهات الأفراد حوله لإنجاز أهداف معينة.

أهمية القيادة

- زيادة مشاركة الفريق وتحفيزه: يمكن للقائد الذي ينقل رسالة المشروع وأهدافه بوضوح أن يزيد بشكل كبير من مشاركة الفريق وتحفيزه، عندما يفهم أعضاء الفريق كيف يساهم عملهم في التأثير الإيجابي للمشروع، فمن المرجح أن يحافظوا على مستويات عالية من الإنتاجية.
- تخصيص أفضل للموارد: القادة الفعالون قادرون على إدارة الموارد بشكل أكثر كفاءة، وتحديد الأماكن التي تشتد الحاجة إليها وكيف يمكن استخدامها على النحو الأمثل (بوشريط وعقون، 2023، 43).
- حل الصراع: الصراعات أمور لا مفر منها في أي فريق، لكن الطريقة التي يتم إدارتها بها يمكن أن تحدث فرقاً كبيراً، يتمتع القائد الجيد بالقدرة على التوسط في النزاعات وإيجاد الحلول التي تفيد جميع المشاركين، مع الحفاظ على التركيز على أهداف المشروع (طافر وبومجبرك، 2019، 34).
- الابتكار والتحسين المستمر: يمكن للقادة الذين يشجعون الإبداع والابتكار داخل الفريق اكتشاف أساليب وحلول جديدة للمشكلات المعقدة. إنهم يعززون ثقافة التعلم المستمر والتحسين، مما قد يؤدي إلى نتائج أكثر كفاءة وفعالية.
- خلق المنافسة: تعمل القيادة على دعم الخطط المستقبلية مع خلق وتنفيذ المنافسة بالمنظمة مما يساهم في تطورها (زهره، 2023، 131).

ركائز القيادة

- التواصل الفعال: التواصل الواضح والفعال هو مبدأ أساسي في قيادة الأعمال، ويجب أن يكون القادة قادرين على نقل أفكارهم بطريقة موجزة ومفهومة، وإقامة تواصل مفتوح ومتبادل مع فريقهم.
- اتخاذ القرار: يجب أن يكون قادة الأعمال قادرين على اتخاذ قرارات مستنيرة وفي الوقت المناسب، ويجب عليهم تقييم الخيارات المتاحة بعناية، والنظر في المخاطر والفوائد، والتصرف بشكل حاسم لدفع تقدم المنظمة.

1. تحفيز الفريق: القائد الفعال قادر على تحفيز وتمكين فريقه، يعد الاعتراف بالإنجازات وتعزيز بيئة العمل الإيجابية وتوفير فرص النمو والتطوير من الإجراءات الأساسية للحفاظ على تحفيز أعضاء الفريق والتزامهم (بوشريط وعقون، 2023، 42).

- تفويض المهام: يجب أن يكون قائد الأعمال قادرًا على تفويض المهام بفعالية، بالاعتماد على المهارات الفردية ونقاط القوة لدى أعضاء فريقه. وهذا لا يسمح بالتوزيع العادل للعمل فحسب، بل يسمح أيضًا بتنمية المواهب وتعزيز الاستقلالية.

- التعاطف والمهارات الاجتماعية: يجب أن يكون القائد الفعال قادرًا على فهم الآخرين والتعاطف معهم، وتساعد القدرة على الاستماع بنشاط وإظهار التعاطف وفهم احتياجات واهتمامات أعضاء الفريق على تقوية العلاقات وتعزيز بيئة تعاونية (طافر وبومجيرك، 2019، 34).

- تنمية المواهب: يدرك قادة الأعمال الناجحون أهمية تنمية المواهب داخل مؤسساتهم، ويجب عليهم توفير فرص التدريب والنمو المهني حتى يتمكن أعضاء الفريق من تعلم مهارات جديدة والتقدم في حياتهم المهنية.

- الرؤية الاستراتيجية: يجب أن يتمتع القائد الفعال برؤية واضحة واستراتيجية للمنظمة، ويتضمن ذلك وضع أهداف واضحة وتحديد فرص النمو وتكييف استراتيجية العمل مع التغيرات في البيئة (مبروكي وبركاوي، 2023، 11).

- إدارة التغيير: في بيئة الأعمال المتطورة باستمرار، يجب أن يكون القادة قادرين على إدارة التغيير بفعالية، ويجب عليهم إيصال فوائد التغيير، وتوقع المقاومة ومعالجتها، وتقديم الدعم اللازم لفريقهم أثناء العملية الانتقالية.

- النزاهة والأخلاق: يجب على قائد الأعمال الناجح أن يتصرف بنزاهة وأخلاق في جميع القرارات والإجراءات التي يتخذها، حيث إن ثقة أعضاء الفريق وأصحاب المصلحة مبنية على أساس متين من القيم الأخلاقية والسلوك المستقيم (زهره، 2023، 10).

وظائف القيادة

1. التخطيط: يتم فيها بذل الجهد لتوقع السيناريو الذي سيتم مواجهته والسعي لتحديد مصير المنظمة واتجاهها. في مرحلة التخطيط، يتم تحديد الأهداف، ووضع الاستراتيجيات لتحقيقها، ووضع الخطط لتكامل الأنشطة وتنسيقها.

2. التنظيم: يعم القائد على ويشير إلى ترتيب وهيكلة العمل الذي يؤديه الموظفون لتحقيق الأهداف التنظيمية (طافر وبومجيرك، 2019، 48).

3. التوجيه: يعمل القائد على إرشاد المرؤوسين والتعاون مع الموظفين بالاعتماد على الرضا والثقة المتبادلة.

4. الرقابة: ويعمل القائد على الحرص على إقامة الأعمال وفق المعايير والقواعد مع الالتزام بإصلاح الأخطاء ومكافأة المخلصين ومعاقبة المهملين من الموظفين (بوشريط وعقون، 2023، 40).

خصائص القيادة

1. الكفاءة والموضوعية: وهي امتلاك القائد للمهارات والهيئات اللازمة مع القدرة على التنفيذ.

2. القدرة على التنسيق: من خلال التنسيق بين خبرات المرؤوسين ومهارتهم وبين ما يتم القيام به.
3. القدرة على التحفيز: من خلال استغلال المحفزات المادية والمعنوية.
4. القدرة على التميز: من خلال تحقيق المتطلبات الضرورية وممارسة التعقيم الصحيح للعمليات المعقدة (طافر وبومجبرك، 2019، 35).
5. اليقظة وقوة الشخصية: وهو الاستعداد الدائم لمواجهة الطوارئ، مع إدارة المنظمة بنشاط وتحفيز لتشجيع الآخرين على تحقيق الأهداف المشتركة.
6. الثقافة: حيث تتم القيادة من خلال الحفاظ على الأفكار والمعتقدات والقيم والأخلاق والتي تتماشى مع أهداف المنظمة.
7. الحكمة والذكاء: والتي يكون فيها القائد على سرعة التفكير في التعامل مع المواقف المختلفة، وحسن التصرف في المشكلات (مبروكي وبركاوي، 2023، 12).

أنواع القيادة

1. أنواع القيادة من حيث السلطة
 - القيادة الرسمية:

يتم تعيين القيادة الرسمية عندما يتم تسمية شخص رسميًا كمسؤول عن فريق أو منطقة أو مشروع، وبالتالي يُتوقع أو يُفترض أن يكون القائد. بعض الأمثلة هي: المدير العام لشركة أو منطقة أو أي منصب يمارس القيادة. تتمثل وظائف القائد الرسمي في تحسين الموارد المتاحة، والعمل بكفاءة، وتحفيز وتطوير أعضاء الفريق، وتحقيق الأهداف المحددة (مبروكي وبركاوي، 2023، 10).
 - القيادة غير الرسمية:

القائد غير الرسمي هو شخص لا يتم تعيينه بالضرورة رسميًا كرئيس للمجموعة، ومع ذلك، فهو يوفر للأعضاء الآخرين التحفيز والإلهام. على الرغم من أن الرئيس التنفيذي هو القائد الرسمي للشركة، إلا أن الموظفين قد ينظرون إلى القائد كزميل يعتقدون أنه يشاركهم أهدافهم ورؤيتهم ولديه المعرفة والخبرة التي ستساعدهم على تحقيق أهدافهم. هؤلاء القادة لا يشغلون بالضرورة مناصب قيادية وقيادية رسمية، ولكن يتم الاعتراف بهم كقادة لمجموعات أقرانهم (طافر وبومجبرك، 2019، 35).
2. أنماط القيادة بناء على طبيعة العمل
 - القيادة الأوتوقراطية

هو النوع الذي يحافظ فيه القادة على قيادتهم بشكل أحادي الاتجاه، دائمًا من موقع السلطة، أي أن هذا القائد يركز على تقديم إرشادات ثابتة للعاملين ولا يأخذ بعين الاعتبار آراء الآخرين، ويعتمد على التحفيز السلبي من خلال التخويف والتهديد المستمر للعاملين، ومن الممكن أن يتم يمكن أن تثبط عزيمة العمال وتجعلهم يشعرون بالتقليل من قيمتهم، فقد ثبت اليوم أنها يمكن أن تؤدي إلى واحد من أكثر أنواع القيادة فعالية في سياقات معينة (بوشريط وعقون، 2023، 41).
 - القيادة الديمقراطية أو التشاركية

في القيادة الديمقراطية، يميل القائد إلى إشراك مرؤوسيه في اتخاذ القرار، بالإضافة إلى أنه هو الذي يشجعهم على المشاركة عند اتخاذ القرار بشأن الإجراءات وأهداف العمل وما إلى ذلك (طافر وبومجبرك، 2019، 42).

● القيادة الفوضوية

ويعتمد هذا النمط على إعطاء بعض المرؤوسين الحرية في تحديد المهام والأنشطة التي يقومون بها دون تدخل القائد، ويساهم في تحسين مبادرات الموظفين واستغلال مواهبهم، واتخاذ قرارات ابتكارية (بوشريط وعقون، 2023، 42).

● القيادة الغير موجهة

وهي التي يترك القائد فيها اتخاذ القرارات في يد المرؤوسين، ويلعب هو الدور الاستشاري، ويكون هذا الدور مناسب خلال التعامل مع الأفراد ذات مستويات ثقافية وعلمية مرتفعة مثل المؤسسات الجامعية ومؤسسات الأبحاث العلمية (مبروكي وبركاوي، 2023، 10).

معوقات القيادة

1. عدم وضوح السياسات والأهداف التي من المفترض تحقيقها.
2. ضعف وعدم وضوح المعلومات التي تساهم في اتخاذ القرارات الإدارية في المؤسسات.
3. عدم السماح للمرؤوسين المشاركة في اتخاذ القرارات.
4. عدم مواكبة القيادات لروح التطوير (بوشريط وعقون، 2023، 44).

ثانيا: المشاريع الصغيرة:

مفهوم المشاريع الصغيرة

عرفها (نبيل، 2023، 293) بأنها "هي المشاريع محدودة الحجم التي لا تحتاج إلى أموال طائلة ومعدات ضخمة أو تكنولوجيا متقدمة لتمويلها وإدارتها على غرار مشروعات الإنتاج الكبير".

عرفه (القحمان، 2024، 97): بأنها "كل نشاط يقوم به شخص أو أكثر يعملون لحسابهم، ويكون للمشروع صفة استقلالية في الملكية والإدارة".

أهمية المشاريع الصغيرة

1. إنشاء علاقة جيدة مع المستهلكين مع توفير المزيد من الخيارات للمستهلكين.
2. خلق فرص جديدة والقضاء على معدلات البطالة العالية مع إزالة الآثار المترتبة عليه.
3. تطوير القاعدة الإنتاجية مع دفع عجلة التنمية والتطوير بالبلاد (البيحاني وبالخير، 2023، 3).
4. تحفيز الابتكار والإبداع من خلال القيام بإعداد عدد من المنتجات المبتكرة هلال المشاريع الصغيرة وطرحها بالسوق، بتكاليف أقل مقارنة ب المشاريع الكبرى .
5. تنمية الخبرات والمهارات المحلية سواء كانت اقتصادية أو إدارية أو مالية (المضف والمرشد، 2021، 96).
6. تطوير جيل جديد لرجال الأعمال الذين يسعون لتحقيق التنمية الاقتصادية بالمستقبل (عبد الهادي والبريكي، 2023، 119).
7. تنويع مصادر الدخل بالبلاد مع حماية البلاد من التقلبات الاقتصادية، حيث تلعب المشاريع الصغيرة لسد احتياجات المجتمع المتنوعة.
8. تلعب المشاريع الصغيرة في تمكين الأسر الفقيرة، وتوفير لها الموارد المالية التي تجعلها تعيش بشكل أفضل.
9. كما تعمل المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر في دعم التنمية المستدامة وخاصة في الدول النامية والدول الفقيرة، فهي تعد طوق النجاة من الأزمات الاقتصادية (الشرع، 2024، 5).

10. كما تساهم المشاريع الصغيرة في زيادة الادخارات والاستثمارات، من خلال تعبئة رؤوس أموال الأفراد.

11. انخفاض حجم التراكم الرأسمالي بالبلاد.

12. استغلال الموارد المحلية وبالتالي تقليل الاستيراد من الخارج (عمرو والمدهم، 2022، 3)

خصائص المشاريع الصغيرة

1. العمالة قليلة ولا يتعدى عدد العاملين 50 عامل فقط في المشاريع الصغيرة.
2. حجم رأس المال صغير في هذه المشاريع مقارنة بالمشاريع الكبيرة.
3. التكنولوجيا المستخدمة في هذه المشاريع بسيطة وغير معقدة لتناسب العاملين بالمشاريع الصغيرة.
4. الهيكل التنظيمي بسيط وعادة ما يتم ربط الملكية بالإدارة، كما أن هناك سرعة في توصيل المعلومات (عبد الهادي والبريكي، 2023، 119).

أنواع المشاريع الصغيرة

تتعدد أنواع المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر مثل :

1. مشروعات النشاط الزراعي: والتي تضمن إنتاج الزهور، وتنمية الثروة الحيوانية والسمكية والمناحل.
2. مشروعات النشاط الحرفي: تشمل المهارات اليدوية والمهنية البسيطة.
3. مشروعات النشاط الخدمي: والتي تشمل أعمال الصيانة والخدمات الفنية والمهنية (المضيف والمرشد، 2021، 96).
4. المشاريع الداعمة: والتي تشمل المؤسسات التي تقدم الدعم الفني والمالي والأعمال التدريبية.
5. مشروعات النشاط الإلكتروني: والتي تعتمد على الوسائل التكنولوجية والمتعلقة بإنتاج المعلومات وتخزينها ومعالجتها (كرزازي وشيباني، 2022، 23).

عوامل نجاح المشاريع الصغيرة

هناك عدة عوامل تساعد في نجاح المشاريع الصغيرة (القحمان، 2024، 99).

1. القدرة على التأقلم مع المتغيرات المتعلقة بالبيئة الداخلية والخارجية.
2. القدرة على إحداث تغيرات تعمل لصالح المشاريع .
3. وجود مهارات تخطيط وتنظيم الأعمال.
4. وجود قدرة على التنبؤ بالأحداث المستقبلية للسوق المنافس.

معوقات المشاريع الصغيرة

1. ضعف رأس المال وهو يعد من أهم العوامل التي تساعد في استمرار المشروع.
2. ضعف المعرفة الفنية والإدارية والتي تعد أمر هام في إدارة المشاريع ، بالإضافة إلى عدم الفصل بين كل من الإدارة وملكية المشروع بشكل عام (عبد الرحيم وعبد العال، 2024، 16).

3. التسويق للمنتجات التي يقدمها المشروع بصعوبة، وخاصة مع عدم التعرف على الأساليب الحديثة للتسويق الحديث، مع ضعف الحصول على المعلومات والبيانات الخاصة بالسوق، مع عدم المعرفة بدراسة الجدوى.
4. ضعف الرقابة على جودة المنتجات وإدارة مخازن المنتجات (عبد الهادي والبريكي، 2023، 119).
5. لا تتوفر جهة مختصة تهتم بشؤون المشاريع الصغيرة والتي تهتم بإزالة الصعوبات التي تواجهها، مع توفير الامتيازات والتسهيلات لها (عمرو والمدهم، 2022، 6).
6. صعوبة الحصول على الموارد الأولية التي يقوم عليها المشروع بسبب ارتفاع أسعار الموارد المستوردة.
7. عدم تمتع المستلزمات والمعدات الإنتاجية للمشروعات الصغيرة بالإعفاءات الجمركية مما يزيد من سعرها، وتشكل عبء مالي على أصحاب تلك المشاريع (صوفي وآخرون، 2019، 250).
8. عدم منح المشاريع الصغيرة التمويل المناسب لها، مع عدم منح الامتيازات والإعفاءات المناسبة، وارتفاع أسعار الفائدة على القروض.
9. صرامة الأنظمة الضريبية مع عدم تحمل المشاريع الصغيرة القدرة على تحمل الخسائر والضرائب في السنوات الأولى من عمرها (الحربي، 2020، 17).

تأثير القيادة على نجاح المشاريع الصغيرة

تتضمن إدارة المشروع تخطيط وتنظيم ومراقبة الموارد لتحقيق أهداف محددة للمشروع ضمن حدود محددة، يركز على المهام والعمليات والمنهجيات لضمان تسليم المشاريع في الوقت المحدد وفي حدود الميزانية ووفقًا لمعايير الجودة، تشمل المهارات الأساسية في إدارة المشاريع التخطيط والجدولة وإدارة المخاطر والتواصل مع أصحاب المصلحة.

من ناحية أخرى، تمتد قيادة المشروع إلى ما هو أبعد من إدارة المهام والعمليات، ويؤكد على إلهام وتوجيه الفرق، ومواءمة أصحاب المصلحة، وتحقيق النتائج الاستراتيجية، حيث أن قادة المشاريع يلهمون الثقة ويعززون التعاون ويخلقون بيئة مواتية للابتكار والنمو، تشمل المهارات الأساسية في قيادة المشروع التحفيز والتواصل وحل النزاعات والتفكير الاستراتيجي (زهره، 2023، 131).

دور القائد في نجاح المشاريع الصغيرة

تعتبر قيادة الأعمال مهمة لأن القائد الفعال يمكن أن يكون العامل الحاسم في نجاح الشركة، يمكن للقائد القوي والمجهز جيدًا والذي يعرف ديناميكيات المجموعة لتعزيز العمل الجماعي أن يلهم ويحفز لتحقيق أهداف العمل ومواجهة تحديات السوق بفعالية.

كما يمكن للقائد أيضًا تعزيز الابتكار والإبداع، مما قد يمنح الشركة ميزة تنافسية في السوق، بالإضافة إلى ذلك، يمكن لقيادة الأعمال أن تساعد في ترسيخ ثقافة الشركة وتحديد قيمها ومبادئها الأخلاقية، ويمكن للقائد الذي يتمتع برؤية واضحة واستراتيجية محددة جيدًا أن يوجه الشركة نحو النجاح على المدى الطويل ويضمن أن الشركة تعمل بشكل أخلاقي ومسؤول، تساهم القيادة الإدارية في نجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة من خلال الآتي (زهره، 2023، 132):

1. الدافع للإنجاز: يساهم القائد في تحفيز رأس المال البشري من أجل الوصول إلى الأهداف، مع تحمل كل الصعاب التي يمكن أن تحدث في بيئة العمل.
2. امتلاك القادة الثقة الكبيرة في القدرة على الوصول إلى الأهداف وبالتالي يشجع الأفراد على التفاؤل تجاه المستقبل بشكل كبير.
3. لدى القادة الإداريين القدرة على التواصل مع الآخرين وتبادل المعلومات معهم، بالإضافة إلى توجيههم وإقناعهم بما يتماشى مع أهداف المؤسسة.
4. القيادة الفنية: هناك عدد كبير من المشكلات الفنية التي تواجه القائد خلال المشاريع ، مما يحتاج لمزيد من المهارات الفنية للتخلص من المشكلات في المشاريع .

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

مقدمة:

تمثل الدراسات السابقة الدليل العلمي للباحثين، فيمكن للباحثين الاستفادة منها من خلال التعرف على مشكلة الدراسة من جميع الجوانب، النظرية والتطبيقية، لذا استعرض الباحثة بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة من الأحدث إلى الأقدم، كالتالي:

الدراسات السابقة:

أولا- الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة:

عمر و بوكانش. (2024). أثر أنماط القيادة الإدارية على نجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة: دراسة تطبيقية على المجتمع الليبي .

هدفت الدراسة تحديد أنماط القيادة الإدارية على نجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة في المجتمع الليبي، كما استهدفت تحديد واقع القيادة الإدارية داخل المنظمات أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة، والقيام بتوضيح عوامل نجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة بالتزامن مع اختيار نمط محدد من أنماط القيادة الإدارية (الأوتوقراطية- الديمقراطية- التحويلية) واستهدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أنماط القيادة السائدة وفاعلية المنظمات المعاصرة في تحقيق أهدافها بكفاءة وتحقيق النجاح والاستمرارية، وقامت الدراسة بالاعتماد على المنهج الكمي، واستخدمت النموذج الوصفي وقامت الدراسة بتصميم استبانة لجمع البيانات الأولية، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة واستخدام عينة عشوائية لكبر مجتمع الدراسة، وبلغت حجم العينة 384 مبحوث.

وتوصلت الدراسة إلى انتشار أنماط القيادة الإدارية الثلاث (الأوتوقراطية- الديمقراطية- التحويلية) في 72% من المشروعات الصغيرة والمتوسطة في المجتمع الليبي، وأكثر أنماط القيادة الإدارية انتشارا القيادة التحويلية وأقلها انتشارا هو القائد الأوتوقراطي، ووجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في عوامل نجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة في المجتمع الليبي تعود إلى نمط القيادة المنتشرة في هذه المشروعات إذ أوصت الدراسة بأنه يجب نشر الوعي بأهمية وجود النمط القيادي الديمقراطي في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، والقيام بتدريب الأجهزة الحكومية المسؤولة عن المشروعات الصغيرة والمتوسطة لقيادات هذه المشروعات.

عبدالحسين وآخرون. (2024). تأثير القيادة المستدامة في اتخاذ القرار الاستراتيجي: بحث ميداني في مستشفى الحياة.

هدفت الدراسة الكشف عن تأثير القيادة المستدامة في اتخاذ القرار الاستراتيجي. وتمثلت مشكلة البحث في تساؤل مهم وهو (هل هنالك تأثير للقيادة المستدامة) ولتفسير العلاقة بين متغيرات البحث الرئيسية تم صياغة فرضيتين رئيسيتين للارتباط والتأثير واشتقت منها فرضيات فرعية. ولأجل تحقيق أهداف البحث استخدم المنهج الوصفي التحليلي في استقصاء آراء عدد من الموظفين في مستشفى الحياة إذ شملت العينة (٨٨) موظف من مجموع المجتمع الكلي البالغ (١٩٢) موظف من العاملين استخدمت طريقة العينة القصدية العمدية جرى استطلاع آراهم بموجب استمارة استبيان محكمة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات أهمها هنالك تأثير للقيادة المستدامة في اتخاذ القرار الاستراتيجي.

مباركي و خان. (2024). أثر القيادة الأخلاقية في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية "دباخ السعيد" بالمغرب - بكرة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الأخلاقية في تعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد -المغرب- ببكرة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي، وقد اعتمد الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، حيث تم توزيع 123 استمارة على موظفي المستشفى كعينة عشوائية، وتم استرجاع 105 استمارة صالحة للتحليل .

توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية في المستشفى جاءت بمستوى مرتفع، كما أن مستوى الالتزام التنظيمي جاء متوسطاً، وأظهرت النتائج هناك أثر إيجابي للقيادة الأخلاقية في تعزيز الالتزام التنظيمي في المستشفى محل الدراسة.

يوسف واخرون. (2024). تأثير القيادة الخادمة على الأداء السياقي: دراسة ميدانية على العاملين بالمنظمات غير الحكومية بمدينة المنيا.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى قوة تأثير القيادة الخادمة، والتعرف على مدى توافر عناصر الأداء السياقي، وتحديد طبيعة العلاقة بين القيادة الخادمة والأداء السياقي بالمنظمات غير الحكومية (NGOs) بمدينة المنيا، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، ويتمثل مجتمع البحث في العاملين بالمنظمات غير الحكومية (NGOs) بمدينة المنيا، وتم الحصول على عينة عشوائية بلغت ٢٤٨ مفردة.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك اهتمام بنسبة مرتفعة بالقيادة الخادمة والأداء السياقي، وأن هناك ارتباط بين القيادة الخادمة والأداء السياقي، كما أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين (التصور، وضع المرؤوسين أولاً، التعامل الأخلاقي، التمكين، خلق قيمة للمجتمع) و(الأداء السياقي) بالمنظمات غير الحكومية (NGOs) بمدينة المنيا "مجتمع الدراسة".

بكوش. (2024). دور القيادة الأخلاقية في تحقيق التميز التنظيمي: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بالجزائر.

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين القيادة الأخلاقية وبين التميز التنظيمي في البنوك التجارية بالجزائر وقد طبقت هذه الدراسة على 360 مفردة شملت المديرين، ورؤساء الأقسام، وإداريين رئيسيين، وإداريين في البنوك التجارية بالجزائر. وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها يرتبط بعد التزام القادة الأخلاقية وبعد تشجيع القادة للسلوكيات الأخلاقية ارتباطاً طردياً مع بعد تميز المرؤوسين، يرتبط بعد التزام القادة الأخلاقية ارتباطاً طردياً قوياً مع بعد تميز الهيكل التنظيمي وبعد تميز الاستراتيجية وبعد تميز الثقافة التنظيمية، ويرتبط بعد تشجيع القادة للسلوكيات الأخلاقية بعلاقة طردية ضعيفة بتميز الاستراتيجية ويرتبط بعلاقة طردية متوسطة بتميز الثقافة التنظيمية.

البشاري والجرافي (2024). القيادة التحويلية وأثرها في جودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية في الشركات اليمينية المصنعة للأدوية.

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية، والتعرف على مستوى ممارسة القيادة التحويلية، وواقع جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الشركات اليمينية المصنعة للأدوية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تطوير أداة الاستبانة لغرض جمع البيانات الأولية من مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (2200) موظفاً، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية نسبية بلغت (327) موظفاً، حيث تم توزيع (327) استبانة على عينة الدراسة استرجعت منها (302) استبانة، وبلغ عدد الصالح للتحليل منها (292) استبانة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بجميع أبعادها في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي شركات مجتمع الدراسة، حيث كان بعد التأثير المثالي والدافع الإلهامي أكثر أبعاد القيادة التحويلية تأثيراً في جودة الحياة الوظيفية، يليه بعد الاستثارة الفكرية والاعتبارات الفردية بشكل متساو في التأثير. كما أظهرت النتائج أن واقع تحقق جودة الحياة الوظيفية كان متوسطاً، حيث كان بعد السلامة والصحة المهنية متوافراً بدرجة عالية، أما بقية أبعاد جودة الحياة الوظيفية فقد حصلت على درجات متوسطة، وأن مستوى ممارسة القيادة التحويلية متوفر بدرجة متوسطة بجميع أبعادها لدى مجتمع الدراسة. وبناءً على هذه النتائج توصي الدراسة بأن على قيادة الشركات تبني نمط القيادة التحويلية، كونها من الأنماط القيادية الحديثة التي تسهم في تحقيق جودة حياة وظيفية بشكل كبير.

بلحاج . (2024). أثر القيادة التحويلية في الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية في المراكز الصحية الخاصة بمدينة الزاوية.

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر القيادة التحويلية في الإبداع التنظيمي بالمراكز الصحية الخاصة بمدينة الزاوية، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدمت الدراسة أداة الاستبيان لجمع البيانات، وقد تم توزيع الاستبيان على (140) موظف من العاملين بالمراكز الصحية الخاصة، وبلغت الاستبيانات المستردة (133) استمارة، بنسبة استرداد قدرها (94 %). توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج ومن أهم هذه النتائج أن مستوى أبعاد القيادة التحويلية المتمثلة في (التأثير المثالي، الحفز الفكري، الدوافع الملهم، والاعتبارات الفردية) في المراكز الصحية الخاصة بمدينة الزاوية كان متوسطاً، وأن مستوى الإبداع التنظيمي كان متوسطاً، وكذلك يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، الحفز الفكري، الدوافع الملهم، والاعتبارات الفردية) ومستوى الإبداع التنظيمي (تبنى الإبداع وتوافر القدرات الإبداعية) من وجهة نظر العاملين في المراكز الصحية الخاصة قيد الدراسة وفي ضوء هذه النتائج التي توصلت إليها الدراسة تم تقديم مجموعة من التوصيات.

الجلال. (2024). القيادة الإدارية ودورها في تطوير الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية على شركة الغاز اليمنية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الإدارية في تطوير الأداء المؤسسي في شركة الغاز اليمنية، والتعرف على المعوقات والصعوبات التي تقلل من فاعلية القيادة الإدارية في شركة الغاز اليمنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من رؤساء ونواب وإداريين في شركة الغاز اليمنية، وقد تم اختيار عينة عشوائية بواقع (118) موظفاً، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: تولى القيادة الإدارية اهتماماً كبيراً بتطوير الأداء المؤسسي في شركة الغاز اليمنية. مستوى القيادة الإدارية في شركة الغاز اليمنية مرتفع. مستوى الأداء المؤسسي في شركة الغاز اليمنية، مرتفع.

دعير و الدوري. (2024). القيادة الشاملة ودورها في تعزيز البراعة التنظيمية: دراسة تحليلية.

هدفت الدراسة التعرف على مدى امتلاك وزارة الدفاع العراقية لقيادات تتصف بالشمولية، فضلاً عن التعرف على مستوى البراعة التنظيمية في الوزارة المبحوثة، ومن أجل تحقيق هدف البحث تم تصميم استبانة من مقياس خماسي لقياس العلاقة بين متغيري البحث، وتم توزيع الاستبانة على عينة بلغت (١١٠) من القيادات العليا في الوزارة .

وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها أن هناك تحديات في مستوى اهتمام القادة بالاستماع إلى الأفكار الجديدة والاقتراحات في الوزارة، إذ يظهر أن هناك ضعفاً في قبول القادة للتفكير الإبداعي والمساهمات الجديدة كجزء من عملية اتخاذ القرارات وتحسين العمليات، وأوصت الدراسة بتطوير آليات لتشجيع القادة على التفاعل مع المنتسبين في تشخيص مشاكل العمل واقتراح حلول، كما ويمكن تنظيم جلسات دورية للتحفيز على المشاركة وتحفيز التفاعل البناء.

ثانيا- الدراسات السابقة المتعلقة بالمشروعات الصغيرة:

دسوقي وآخرون. (2024). محددات نجاح تطبيق مدخل إدارة التكلفة البيئية في المشروعات الصناعية الصغيرة والمتوسطة.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العوامل التي تساعد في نجاح تطبيق أدوات إدارة التكلفة البيئية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أنه يمكن تطبيق أدوات إدارة التكلفة في المشروعات الصناعية الصغيرة والمتوسطة، وخاصة في ظل تعقيد بيئة الإنتاج الحديثة ووجود علاقات تشابكية فيما بينها وبين مشروعات أخرى كبيرة الحجم، كذلك تساهم أدوات إدارة التكلفة البيئية في الترشيد التكاليفي وتحسين الأداء للمشروعات الصغيرة والمتوسطة المطبقة لها، بما يساهم في زيادة تنافسية هذه المشروعات ودعم استمراريتها.

عبدالهادي و البريكي (2023). دور التخطيط الاستراتيجي في نجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى اعتماد المشروعات الصغيرة والمتوسطة على التخطيط الاستراتيجي، والتعرف على واقع التخطيط الاستراتيجي في المشروعات الصغيرة والمتوسطة. استخدمت الاستبانة كأداة للحصول على

إجابة تساؤل الدراسة، حيث وزعت على عينة بلغت (25) من الموظفين العاملين في الشركة قيد الدراسة الذين لهم علاقة بالتخطيط الاستراتيجي.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: إن التخطيط الاستراتيجي يعد مهمة أساسية يجب على المؤسسة إتباعها، وبالتالي فإن عملية التشخيص الاستراتيجي من أهم مراحل التخطيط الاستراتيجي لذلك يجب على المؤسسات الاهتمام بهذه المرحلة، واعتماد الدقة في التعامل مع المعلومات البيئية من خلال تشخيص العوامل الخارجية والداخلية للمؤسسة بحيث تحديد نقاط الضعف والقوة وتحليل الفرص والتهديدات، ويعتقد أكثر من نصف عينة الدراسة أن دعم الدولة لتسهيل الإجراءات واستيراد المواد الخام والمعدات سبب رئيسي لنجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وتوصي الدراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي لمساعدتها في المنافسة والبقاء أطول مدة ممكنة في نشاطها الاقتصادي.

الجعفري و الجهيمي. (2022). دور إدارة المخاطر في نجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة بليبيا بالتركيز على منطقة سبها 2010-2019.

هدفت الدراسة إلى التعرف على المشروعات الصغيرة والمتوسطة في منطقة سبها بليبيا والتعرف على المخاطر التي تواجهها وكيفية إدارتها، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التاريخي والتحليلي حيث جمعت البيانات في عينة من المشروعات الصغيرة والمتوسطة بعدد 60 مفردة قائمة استبيان و تم تحليلها بواسطة برنامج SPSS. ومن أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة أن تواجه المشروعات الصغيرة والمتوسطة تواجه بعدد من المخاطر البيئية مالية وتسويقية وإنتاجية بالإضافة إلى المخاطر الخاصة بالموارد البشرية، وأن المشروعات الصغيرة والمتوسطة تعمل على تفادي هذه المخاطر باتباع عدد من الاستراتيجيات التي ساهمت في تفادي هذه المخاطر. ومن أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة ضرورة إجراء الدراسات والتحليل البيئي وإتباع أساليب التحليل المالي وقائمة القصور في البيئة الداخلية للموارد البشرية.

المؤمنس وكعنان(2020). دور حاضنات الأعمال في نجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة: تجربة الشركة الأردنية للإبداع.

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى الرضا والاستخدام للخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال في الشركة الأردنية للإبداع للمشروعات الصغيرة من وجهة نظر القائمين عليها، وكذلك تقدير تأثير تلك الخدمات على مستوى ربحية المشروعات المحتضنة. ولتحقيق تلك الأهداف تم إعداد وتطوير استبانة لهذه الغاية وزعت على جميع المشروعات المحتضنة وعددها (57) مشروعاً، وقد تم تحليل نتائجها باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة.

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال في الشركة الأردنية للإبداع قد حصلت على مستوى رضا عال باستثناء خدمات المهارات الإدارية؛ فقد حصلت على مستوى رضا متوسط، أما تأثير تلك الخدمات على مستوى نجاح المشروعات فقد أكدت الاختبارات وجود دلالة إحصائية قوية لكافة الخدمات المقدمة. أما بخصوص السمات الشخصية للقائمين على المشروعات المحتضنة فلم تؤثر على مستوى الرضا أو تأثير الخدمات على ربحية المشروعات. وقد أوصت الدراسة بضرورة التركيز على المهارات الإدارية وتمكين المشروعات المحتضنة للوصول إلى الأعمال التجارية والمستشارين وذوي الخبرات.

رضوان . (2019). الدور المعدل للكفاءة الذاتية للمديرين في العلاقة بين التوجه الريادي ونجاح المشروعات: دراسة تطبيقية.

استهدفت الدراسة الكشف عن الدور المعدل للكفاءة الذاتية للمديرين في العلاقة بين التوجه الريادي ونجاح المشروعات، وذلك بالتطبيق على المشروعات الصغيرة بمحافظة الغربية، وقد اختبرت الدراسة تأثير الكفاءة الذاتية للمديرين في العلاقة بين التوجه الريادي بأبعاده (الإبداعية، الأخذ بالمخاطرة، الاستباقية، الاستقلالية، التنافسية الهجومية) وبين نجاح المشروعات (الكفاءة، التأثير على فريق العمل، التأثير على العميل، الإعداد للمستقبل، الأداء المالي). وقد تم جمع البيانات المطلوبة من خلال إعداد قائمة استقصاء وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم ٣٨٤ مفردة من أصحاب ومديري المشروعات الصناعية الصغيرة بمحافظة الغربية وكانت نسبة الاستجابة ٨١% ليصبح إجمالي عدد الاستثمارات المستوفاة والقابلة للتحليل الإحصائي هي 307 استمارة. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقات ارتباط معنوية

بين الأبعاد المختلفة للتوجه الريادي وبين نجاح المشروع، وكذلك وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد التوجه الريادي في نجاح المشروع فيما عدا بعد الأخذ بالمخاطرة، كما أن هناك تأثير معنوي إيجابي للكفاءة الذاتية للمديرين في نجاح المشروع بالإضافة إلى أن الكفاءة الذاتية للمدير تعدل في حجم وطبيعة العلاقة بين التوجه الريادي ونجاح المشروع، بمعنى أن الكفاءة الذاتية لمدير المشروع تزيد من قدرة التوجه الريادي في تفسير التباين في نجاح المشروع.

الجندي و الشورة . (2018). أثر إدارة المواهب في نجاح المشاريع الدور الوسيط لنظم معلومات الموارد البشرية: دراسة في شركات الاتصالات الأردنية .

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير تطبيق إدارة المواهب بأبعادها المختلفة (استقطاب المواهب، تدريب المواهب، تقييم المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، الإحلال الوظيفي) على نجاح المشاريع بمكوناته (الالتزام بالوقت المحدد، الالتزام بالتكلفة المقررة، الالتزام بالجودة المطلوبة) في شركات الاتصالات الأردنية. كما تم تسليط الضوء على الدور الوسيط لنظم معلومات الموارد البشرية. تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المناصب القيادية والإشرافية، بالإضافة إلى العاملين في المشاريع بشركتي أمنية وأورانج في العاصمة عمان، حيث بلغ عددهم (370) موظفًا. لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية. كما تم اختيار عينة طبقية تناسبية مكونة من (250) موظفًا وموظفة، تم توزيع الاستبانة عليهم، واسترجع منها (230) استبانة، تم استبعاد (13) استبانة غير صالحة للتحليل، ليبقى (217) استبانة صالحة للتحليل. أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب بأبعادها على نجاح المشاريع بمكوناته في شركات الاتصالات الأردنية، بالإضافة إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب على نظم معلومات الموارد البشرية في الشركات المعنية.

جبريل و أبو بكر . (2018). أثر الإنتاج الرشيق على نجاح المشاريع الصغيرة الصناعية الأردنية.

هدفت الدراسة إلى قياس أثر الإنتاج الرشيق بأبعاده (الإنتاج في الوقت المحدد، والترتيب الداخلي، والصيانة الوقائية) على نجاح المشاريع الصغيرة الصناعية الأردنية بأبعاده (النمو، وتخفيض التكاليف، وتوليد القيمة المضافة). أما عينة الدراسة فشملت المشاريع الصغيرة الصناعية التي تعمل في العاصمة عمان، وقد مضى على تأسيسها (3) سنوات فأكثر، وتطبق عناصر الإنتاج الرشيق، فبلغ عددها (93) مشروعًا، أما وحدة المعاينة فتكونت من المدير العام ومدير العمليات في كل مشروع.

تم التوصل إلى النتائج الآتية: وجود أثر ذي دلالة إحصائية لكل من (الترتيب الداخلي، والصيانة الوقائية) على نجاح المشاريع الصغيرة الصناعية الأردنية. وجود أثر ذي دلالة إحصائية لكل من (الإنتاج في الوقت المحدد، والترتيب الداخلي، والصيانة الوقائية) على نمو المشاريع الصغيرة الصناعية الأردنية. وجود أثر ذي دلالة إحصائية لكل من (الترتيب الداخلي، والصيانة الوقائية) على تخفيض التكاليف في المشاريع الصغيرة الصناعية الأردنية. وجود أثر ذي دلالة إحصائية للترتيب الداخلي على توليد القيمة المضافة في المشاريع الصغيرة الصناعية الأردنية. لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق الإنتاج الرشيق بأبعاده (الإنتاج في الوقت المحدد، والترتيب الداخلي، والصيانة الوقائية) تعزى للمتغيرات الديمغرافية الشخصية (المستوى التعليمي، والتخصص، والخبرة العملية). وفي ضوء النتائج تم تقديم عدد من التوصيات منها زيادة اهتمام المشاريع الصغيرة الصناعية بتطبيق الإنتاج الرشيق بجميع أبعاده، وتوفير كافة مستلزمات تطبيقه، لا سيما الموارد البشرية المؤهلة، وتطويرها من خلال إلحاقها بالدورات التدريبية المتخصصة.

أبو بكر وآخرون. (2017). نجاح أفضل للمشروعات الصغيرة والمتوسطة باستخدام التقانات الحديثة.

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية استخدام التقانات الحديثة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وعند تنفيذ هذه التقانات فإنها تعمل على تطوير وتحديث عمليات الإنتاج بشكل أسرع وبتكلفة أقل ويمكن الوصول إلى أداء متميز. استخدمت الدراسة المنهج الاستقرائي الذي يقوم على تتبع الأمور الجزئية مستعيناً بالملاحظة والتجربة وافترض

الفروض لاستنتاج أحكام عامة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتحليل مضمون الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة.

وتوصلت الدراسة عن مدي اهمية وفاعلية استخدام التقانات الحديثة لزيادة كفاءة الإنتاج وتسريع عملية التصنيع وان من المشكلات التي تعترض المشاريع الصغيرة والمتوسطة هو نقص الخبرة الإدارية والفنية. أوصت الدراسة بضرورة تشجيع الإنتاج المحلي وزيادة الطاقة الإنتاجية من خلال المشاريع الصغيرة والمتوسطة باستخدام التقانات الحديثة، وعمل دراسات الجدوى الاقتصادية والتقييم المالي الجيد للمشاريع، والعمل على التدريب والتأهيل للعمل في هذه المشاريع وإدارتها في ولاية البحر الاحمر.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على تأثير القيادة على نجاح المشاريع الصغيرة ويتناول هذا الفصل وصف لإجراءات البحث الميدانية التي قامت بها الباحثة لتحقيق أهداف البحث، وتتضمن تحديد المنهج المتبع في البحث، ومجتمع البحث، وعينة البحث، وأداة البحث والتحقق من صدقها وثباتها، والمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة؛ قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه: " ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث، أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة، من حيث طبيعتها، ودرجة وجودها فقط" (العساف، 1433هـ، ص179).

مجتمع البحث وعينته:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بشركة الاتصالات السعودية، وتم اختيار عينة البحث عشوائياً مكونة من (150) فرد من العاملين بشركة الاتصالات السعودية.

أداة الدراسة:

بعد أن تم الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث والاستعانة بالإطار النظري للبحث، قامت الباحثة ببناء وتطوير الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة؛ لمناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة، والإجابة عن تساؤلاتها

بناء أداة الدراسة:

تمّ تصميم أداة الدراسة بهدف التعرف على تأثير القيادة على نجاح المشاريع الصغيرة، وقد قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة بصورتها المبدئية، من خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة بهدف البحث، وكذلك بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ومراجعة أدواتها المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، حيث تكونت أداة الدراسة من جزأين رئيسيين، على النحو التالي:

الجزء الأول: ويحتوي على المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.

الجزء الثاني: محاور الدراسة ويشتمل على محورين رئيسيين، وهما كما يلي:

- المحور الأول: واقع تطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة ويتكون من 20 فقرة مقسمة الى أربعة أبعاد.
- المحور الثاني: مستوى نجاح المشاريع الصغيرة من وجهة نظر رؤساء المشاريع الصغيرة ويتكون من 10 فقرات.

مفتاح التصحيح:

كانت الإجابة عن فقرات الاستبانة في ضوء مقياس خماسي على النحو التالي:

جدول رقم (1) مفتاح التصحيح

الاجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

صدق أداة الدراسة:

إن صدق الأداة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يُقصد بالصدق "شمول الأداة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها (العساف، ١٤٣٣هـ، ص310) وقد قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال القيام بما يلي:

الصدق الظاهري للأداة (التحكيمي):

بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة، تم عرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين؛ وذلك للاسترشاد بأرائهم، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات، ومدى ملاءمتها لما وُضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة. وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين، واعتماد العبارة التي انفق عليها من قبل المحكمين

صدق الاتساق الداخلي:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدِّراسة قامت الباحثة بالتأكد من صدق الاتساق الداخلي وذلك بحساب الصدق الداخلي لفقرات الاداة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين إجابات العينة على كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي اليه، وذلك باستخدام برنامج (SPSS)، حيث جاءت النتائج على النحو التالي:

المحور الأول واقع تطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة

جدول (2) معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الأول

معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة
.745**	11	.608**	1
.714**	12	.557**	2
.682**	13	.613**	3
.696**	14	.753*	4
.647**	15	.711**	5
.563**	16	.787**	6
.769**	17	.737**	7
.661**	18	.711**	8
.824**	19	.821**	9
.702**	20	.866**	10

** دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمحور واقع تطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة جاءت جميعها معاملات جيدة ومقبولة؛ حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (0.05) مما يشير الى صدق فقرات المحور وصلاحياتها للتطبيق الميداني.

المحور الثاني: مستوى نجاح المشاريع الصغيرة من وجهة نظر رؤساء المشاريع الصغيرة

جدول (3) معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثاني

معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة
.689**	6	.732**	1
.721**	7	.807**	2
.670**	8	.751**	3
.634**	9	.776**	4
.844**	10	.646**	5

** دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمحور أثر تطبيق القيادة في تحقيق نجاح المشاريع الصغيرة جاءت جميعها معاملات جيدة ومقبولة؛ حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (0.05) مما يشير الى صدق فقرات المحور وصلاحياتها للتطبيق الميداني.

ثبات أداة الدراسة:

ثبات أداة الدراسة يعنى أن الأداة ستعطي نفس النتائج تقريباً عند تطبيقها مرات عديدة على العينة نفسها ويقصد به إلى أي درجة تعطي أداة الدراسة قراءات متقاربة عند كل مرة تستخدم فيها، ولقياس مدي ثبات الاداة قامت الباحثة باستخدام معاملات ثبات ألفا كرونباخ (Chronbach Alpha) للتأكد من ثبات أداة الدراسة، ويوضح الجدول التالي قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة:

جدول (4) معاملات الفا كرونباخ لمحاور الدراسة

المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
واقع تطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة	20	.883
مستوى نجاح المشاريع الصغيرة	10	.852
الدرجة الكلية للاستبيان	30	.890

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ كانت مناسبة لأغراض البحث العلمي لكافة محاور الاستبانة؛ إذ كانت جميعها مقبولة علمياً وتفي بمتطلبات التطبيق، كما تشير نتائج الجدول السابق إلى ارتفاع معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ على الدرجة الكلية، حيث بلغت (0.890) ومما سبق يتبين ان الاستبانة يتسم بدرجة عالية من الثبات لذا يمكن الاعتماد عليها كأداة للدراسة والوثوق بنتائجها

أساليب تحليل البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS). وذلك بعد ترميز وادخال البيانات إلى الحاسب الآلي، كما يلي:

اعطيت الاجابة لمقياس ليكارت الخماسي كما يلي: (موافق بشدة = 5 درجات)، (موافق = 4 درجات)، (محايد = 3 درجات)، (غير موافق = 2 درجتين)، (غير موافق بشدة = 1 درجة واحدة) ومن ثم قام الباحث بحساب الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة.

ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (4=5-1)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (0.80 = 5/4) بُد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (5) درجة الموافقة ومدى الموافقة على مقياس ليكرت الخماسي.

مقياس ليكرت وفقاً	درجة الترميز (الوزن النسبي)	فئة المتوسط		مقياس ليكرت
		من	إلى	
غير موافق بشدة	1	1	1.80	ضعيفة جداً
غير موافق	2	1.81	2.60	ضعيفة
محايد	3	2.61	3.40	متوسطة
موافق	4	3.41	4.20	عالية
موافق بشدة	5	4.21	5.00	عالية جداً

ولخدمة اغراض الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها من خلال اداة الدراسة في الجانب الميداني، استُخدمت عدد من الأساليب الإحصائية لمعرفة اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول التساؤلات المطروحة، وذلك باستخدام أساليب المعالجة الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك بعد أن تم ترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي، ثم تم استخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية الآتية:

1- التكرارات والنسب المئوية (Percentage & Frequencies): للتعرف على الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

2- المتوسط الحسابي الموزون - المرجح (Weighted Mean): لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات الدراسة الأساس، مع العلم بأن هذا المقياس يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.

3- المتوسط الحسابي (Mean): لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسط متوسطات العبارات).

- 4- الانحراف المعياري (**Standard Deviation**) للتعرف على مدى انحراف إجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي، وقد استخدمت الدراسة هذا الأسلوب نظراً لأن الانحراف المعياري يوضح التشتت في إجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.
- 5- معامل ارتباط بيرسون: (**Pearson** لقياس الاتساق الداخلي بين عبارات الأداة (الاستبانة) وكل محور تنتمي إليه.
- 6- معامل الثبات ألفا كرونباخ: (**cronbach's Alpha- α**) لحساب معامل ثبات أداة الدراسة
- 7- اختبار تحليل الانحدار (**Regression Test**) للتحقق من فروض الدراسة.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تمثلت الحدود الموضوعية في القيادة والمشاريع الصغيرة.

الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية في العاملين بشركة الاتصالات السعودية.

الحدود الزمنية: خلال العام الدراسي 1446 – 2024.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

مقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضًا للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، وذلك من خلال عرض استجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات الأداة، ومعالجتها إحصائيًا، وصولًا إلى النتائج وتحليلها وتفسيرها، في ضوء الأطر النظرية، والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، ويقوم الباحث بمناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة وتفسيرها، من خلال الإجابة عن أسئلتها والتحقق من فروضها

أولاً: خصائص عينة الدراسة:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة البحث وفقاً للمتغيرات:

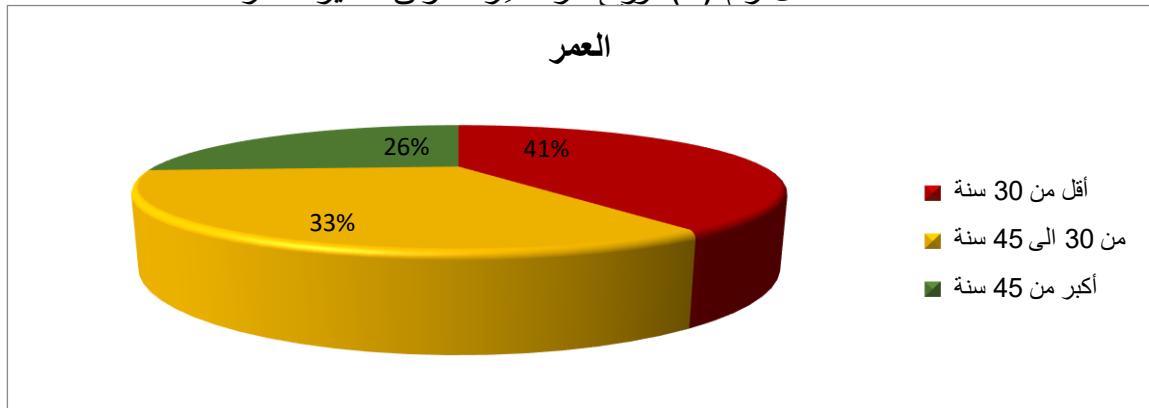
1- العمر:

جدول رقم (1) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	61	40.7%
من 30 الى 45 سنة	50	33.3%
أكبر من 45 سنة	39	26.0%
المجموع	150	100%

يتضح من الجدول أنَّ نسبة (40.7 %) من إجمالي افراد عينة الدراسة أعمارهم أقل من 30 سنة، ونسبة (33.3%) من إجمالي افراد عينة الدراسة أعمارهم من 30 الى 45 سنة، ونسبة (26%) من إجمالي افراد عينة الدراسة أعمارهم أكبر من 45 سنة

شكل رقم (1) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغير العمر



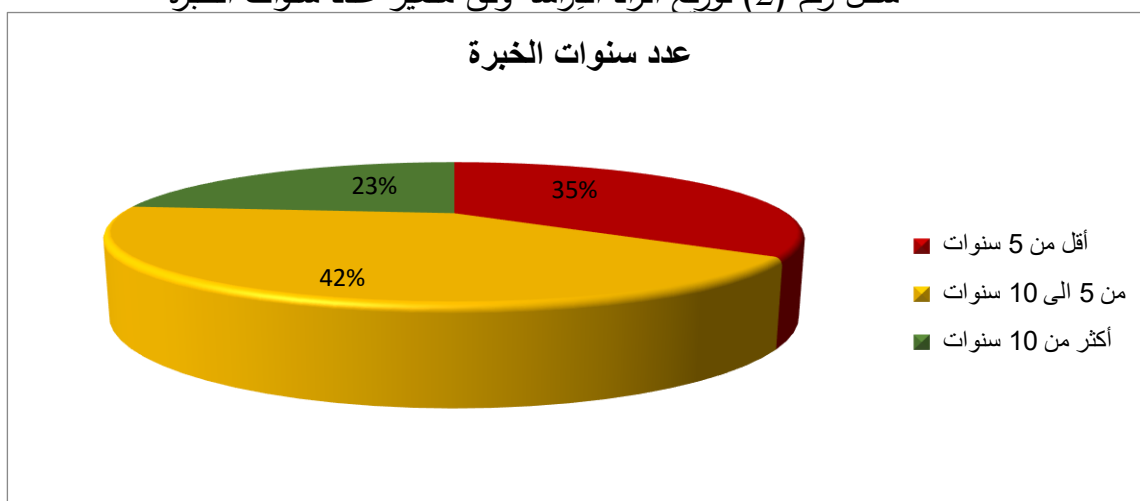
2- عدد سنوات الخبرة:

جدول رقم (2) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	52	34.7%
من 5 الى 10 سنوات	63	42.0%
أكثر من 10 سنوات	35	23.3%
المجموع	150	100%

يُتَّضح من الجدول أنَّ نسبة (42 %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة خبرتهم من 5 الى 10 سنوات، ونسبة (34.7%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة خبرتهم أقل من 5 سنوات، ونسبة (23.3%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة خبرتهم أكثر من 10 سنوات.

شكل رقم (2) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة



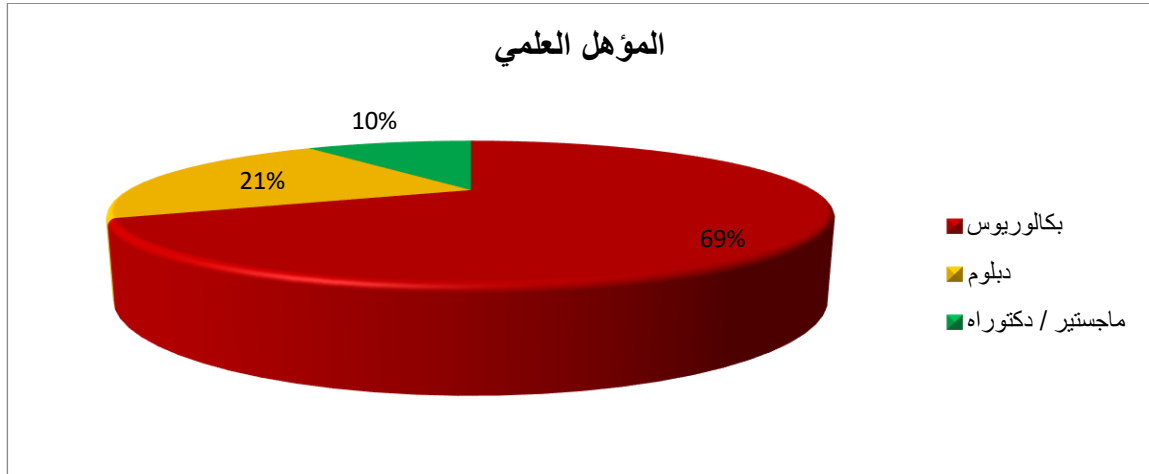
3- المؤهل العلمي

جدول رقم (3) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
68.7%	103	بكالوريوس
21.3%	32	دبلوم
10.0%	15	ماجستير / دكتوراه
100%	150	المجموع

يُتَّضح من الجدول أنَّ نسبة (68.7%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من حملة البكالوريوس، ونسبة (21.3%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من حملة الدبلوم، ونسبة (10.0%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من حملة الماجستير والدكتوراه.

شكل رقم (3) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغير المؤهل العلمي



ثانياً: الإجابة عن أسئلة الدراسة

السؤال الأول ما واقع تطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة؟

للتعرف على واقع تطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الأول كما يلي

البعد الأول التأثير المثالي

جدول 4 (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد التأثير المثالي

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	أحظى باحترام وتقدير العاملين	4.58	.707	1	موافق بشدة
2	أغرس الثقة في نفوس العاملين لارتباطه المباشر بهم	4.37	.823	2	موافق بشدة
3	أتسم بالصدق والثقة في العمل	4.16	.824	4	موافق
4	أتصف بقوة الشخصية واللباقة المهنية	4.35	.906	3	موافق بشدة
5	أشجع العاملين معي على العمل بروح الفريق الواحد	3.92	.943	5	موافق

المتوسط العام	4.28	0.84	موافق بشدة
---------------	------	------	------------

يتبين من الجدول السابق أن واقع تطبيق التأثير المثالي في المشاريع الصغيرة جاء بدرجة مرتفعة جداً، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساوياً (4.28)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، وانحراف معياري بلغ (0.84)، وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق التأثير المثالي في المشاريع الصغيرة

وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية لفقرات هذا البعد بين (0.707 - 0.943)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول جميع الفقرات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (1): (أحظى باحترام وتقدير العاملين)، بمتوسط حسابي بلغ (4.58)، وانحراف معياري بلغ (0.707)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (5): (أشجع العاملين معي على العمل بروح الفريق الواحد) بمتوسط حسابي بلغ (3.92)، وانحراف معياري بلغ (0.943) ودرجة موافقة (موافق)

ومما سبق تبين أن واقع تطبيق التأثير المثالي في المشاريع الصغيرة جاء بدرجة مرتفعة جداً، وهذا يشير إلى ارتفاع درجة تطبيق تطبيق التأثير المثالي في المشاريع الصغيرة

البعد الثاني التحفيز

جدول 5) (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد التحفيز

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة	درجة الموافقة
1	أتحدث بحماس عن الأهداف المطلوب إنجازها	4.49	.817	1	موافق بشدة
2	أعمل على استثارة روح التحدي بين العاملين	4.12	.974	2	موافق
3	أقود الاجتماعات في العمل بكفاءة عالية	4.05	.948	3	موافق

4	أمتلاك القدرة على إيضاح وإيصال توقعاته الى العاملين	4.03	.894	4	موافق
5	أثق بقدرات العاملين على انجاز الأهداف المحددة	3.98	.886	5	موافق
المتوسط العام		4.13	0.90	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن واقع تطبيق التحفيز في المشاريع الصغيرة جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساوياً (4.13)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.90)، وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق التحفيز في المشاريع الصغيرة.

وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية لفقرات هذا البعد بين (0.974 - 0.817)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول جميع الفقرات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (1): (أتحدث بحماس عن الأهداف المطلوب إنجازها)، بمتوسط حسابي بلغ (4.49)، وانحراف معياري بلغ (0.817)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (5): (أثق بقدرات العاملين على انجاز الأهداف المحددة) بمتوسط حسابي بلغ (3.98)، وانحراف معياري بلغ (0.886) ودرجة موافقة (موافق)

ومما سبق تبين أن واقع تطبيق التحفيز في المشاريع الصغيرة جاء بدرجة مرتفعة، وهذا يشير الى ارتفاع درجة تطبيق التحفيز في المشاريع الصغيرة

البعد الثالث الاستثارة الفكرية

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد الاستثارة الفكرية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	أبحث عن الأفكار الجديدة لحل المشكلات في العمل	4.03	.965	1	موافق

2	أشجع العاملين على المشاركة في صنع القرارات	3.64	.860	5	موافق
3	أحفز العاملين لتحقيق أكثر مما كانوا يتوقعون تحقيقه	3.71	.977	4	موافق
4	أرسخ مفهوم المشاركة بين العاملين بصورة مستمرة	3.89	.857	3	موافق
5	أشجع العاملين معي على تقديم الأفكار المبدعة لحل المشكلات	3.97	.999	2	موافق
المتوسط العام		3.85	0.93	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن واقع تطبيق الاستشارة الفكرية في المشاريع الصغيرة جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساوياً (3.85)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.93)، وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق الاستشارة الفكرية في المشاريع الصغيرة

وتراوح قيم الانحرافات المعيارية لفقرات هذا البعد بين (0.999 - 0.857)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول جميع الفقرات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (1): (أبحث عن الأفكار الجديدة لحل المشكلات في العمل)، بمتوسط حسابي بلغ (4.03)، وانحراف معياري بلغ (0.965)، ودرجة موافقة (موافق)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (2): (أشجع العاملين على المشاركة في صنع القرارات) بمتوسط حسابي بلغ (3.64)، وانحراف معياري بلغ (0.86) ودرجة موافقة (موافق)

ومما سبق تبين أن واقع تطبيق الاستشارة الفكرية في المشاريع الصغيرة جاء بدرجة مرتفعة، وهذا يشير إلى ارتفاع درجة تطبيق الاستشارة الفكرية في المشاريع الصغيرة

البعد الرابع الاعتبارات الفردية

جدول 7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد الاعتبارات الفردية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	أُتبنى استراتيجيه التقدير والتعزيز الإيجابي	3.98	.826	3	موافق
2	أُستجيب بفاعلية لمبادرات العاملين التطويرية	3.67	.826	5	موافق
3	أُركز على نواحي القوة في العاملين دون استثناء	4.32	.965	1	موافق بشدة
4	أُستمع للعاملين ويهتم باحتياجاتهم	4.18	.990	2	موافق
5	أُشجع العاملين على تحقيق التميز في الأداء	3.83	.881	4	موافق
المتوسط العام		4.00	0.90	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن واقع تطبيق الاعتبارات الفردية في المشاريع الصغيرة جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساوياً (4.00)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.90)، وهي قيمة منخفضة تدلُّ على تجانس آراء أفراد عينة الدِّراسة حول واقع تطبيق الاعتبارات الفردية في المشاريع الصغيرة

وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية ل فقرات هذا البعد بين (0.99 - 0.826)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛ مما يوضِّح تجانس آراء أفراد عينة الدِّراسة حول جميع الفقرات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (3): (أركز على نواحي القوة في العاملين دون استثناء)، بمتوسط حسابي بلغ (4.32)، وانحراف معياري بلغ (0.965)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (2): (أستجيب بفاعلية لمبادرات العاملين التطويرية) بمتوسط حسابي بلغ (3.67)، وانحراف معياري بلغ (0.826) ودرجة موافقة (موافق)

ومما سبق تبين أن واقع تطبيق الاعتبارات الفردية في المشاريع الصغيرة جاء بدرجة مرتفعة، وهذا يشير الى ارتفاع درجة تطبيق الاعتبارات الفردية في المشاريع الصغيرة

ومما سبق يتبين أن واقع تطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة جاءت كما يلي

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	التأثير المثالي	4.28	0.84	1	موافق بشدة
2	التحفيز	4.13	0.9	2	موافق
3	الاستشارة الفكرية	3.85	0.93	4	موافق
4	الاعتبارات الفردية	4	0.9	3	موافق
المتوسط العام		4.07	0.89	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن واقع تطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة جاءت بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للمحور مساويا (4.07)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.89) وهذا يشير الى ارتفاع درجة تطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة

السؤال الثاني: ما مستوى نجاح المشاريع الصغيرة من وجهة نظر رؤساء المشاريع الصغيرة؟

للتعرف على مستوى نجاح المشاريع الصغيرة من وجهة نظر رؤساء المشاريع الصغيرة؛ تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثاني كما يلي

جدول 8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات المحور الثاني

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	تقوم القيادة بتطوير كفاءات موظفيها لتحقيق الابداع والتميز	4.11	.728	5	موافق

2	تستقطب القيادة ذوي الكفاءات للعمل فيها	3.97	.806	8	موافق
3	التخطيط الاستراتيجي الجيد من قبل القائد يسهم في تحقيق نتائج أفضل للمشروع وتقليل المشكلات والعقبات	4.12	.750	4	موافق
4	تهتم القيادة بقياس الرضا الوظيفي لموظفيها دوريا	4.05	.809	6	موافق
5	القادة الذين يتمتعون بمها ارت قيادة متقدمة ونزاهة عالية يساهمون في بناء ثقافة تنظيمية قوية وملتزمة، مما يعزز من نجاح المشروع.	3.93	.872	10	موافق
6	تتسم إجراءات تقديم الخدمات بالسرعة والراحة	4.27	.732	1	موافق بشدة
7	تشجع القيادة التغذية الراجعة من الموظفين للارتقاء بمستوى الخدمات	3.94	.788	9	موافق
8	يبدل العاملين قصارى جهدهم لتقديم خدمات متميزة	4.04	.834	7	موافق
9	تعمل القيادة على نجاح المشروع من خلال تحسين أداء الفريق وتحقيق الأهداف المرجوة.	4.16	.724	3	موافق
10	تعزز القيادة من رضا الفريق وتزيد من التزامهم تجاه المشروع	4.25	.697	2	موافق بشدة
المتوسط العام		4.08	0.77	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن مستوى نجاح المشاريع الصغيرة من وجهة نظر رؤساء المشاريع الصغيرة جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للمحور مساويا (4.08)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.77)، وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى نجاح المشاريع الصغيرة من وجهة نظر رؤساء المشاريع الصغيرة

وتراوحَت قيم الانحرافات المعيارية لفقرات هذا المحور بين (0.697 - 0.872)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛ مما يوضِّح تجانس آراء أفراد عينة الدِّراسة حول جميع الفقرات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (6): (تتسم إجراءات تقديم الخدمات بالسرعة والراحة)، بمتوسِّط حسابي بلغ (4.27)، وانحراف معياري بلغ (0.732)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، و في الترتيب الثاني العبارة رقم (10): (تعزز القيادة من رضا الفريق وتزيد من التزامهم تجاه المشروع)، بمتوسِّط حسابي بلغ (4.25)، وانحراف معياري بلغ (0.697)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (5): (القادة الذين يتمتعون بمهارات قيادية متقدمة ونزاهة عالية يساهمون في بناء ثقافة تنظيمية قوية وملتزمة، مما يعزز من نجاح المشروع). بمتوسِّط حسابي بلغ (3.93)، وانحراف معياري بلغ (0.872) ودرجة موافقة (موافق)

ومما سبق يتبين أن مستوى نجاح المشاريع الصغيرة من وجهة نظر رؤساء المشاريع الصغيرة جاء بدرجة مرتفعة، وهذا يشير الى ارتفاع مستوى نجاح المشاريع الصغيرة من وجهة نظر رؤساء المشاريع الصغيرة

ثالثاً: التحقق من فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05\alpha \leq$) لتطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة بأبعادها (التأثير المثالي - التحفيز - الاستثارة الفكرية - الاعتبارات الفردية) على نجاح المشاريع الصغيرة.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Regression test)، وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (9) أثر لتطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة على نجاح المشاريع الصغيرة

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
المقدار الثابت	2.980	6.506	.000
التأثير المثالي	.515	3.065	.003

التحفيز	.640	4.073	.000
الاستثارة الفكرية	.742	6.189	.000
الاعتبارات الفردية	1.041	6.251	.000
معامل الارتباط = 824	معامل التحديد = 655		
قيمة الاختبار F = 93.751	القيمة الاحتمالية = 0.00		

من الجدول السابق نجد ان معامل الارتباط جاء مساويا (0.824) مما يدل على انه بزيادة تطبيق أبعاد أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة تزداد نجاح المشاريع الصغيرة وجاء معامل التحديد مساويا (0.655) ومنها نستنتج ان أبعاد أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة تفسر ما يقارب من (65.5 % من التباين في نجاح المشاريع الصغيرة وجاءت قيمة F مساوية (93.751) وهى قيمة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة مساويا (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) لتطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة بأبعادها (التأثير المثالي - التحفيز - الاستثارة الفكرية - الاعتبارات الفردية) على نجاح المشاريع الصغيرة.

وينبثق عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \leq \alpha$) لتطبيق التأثير المثالي على نجاح المشاريع الصغيرة.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression test)، وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (10) أثر لتطبيق التأثير المثالي على نجاح المشاريع الصغيرة

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
المقدار الثابت	4.345	4.086	.000

0.000	6.572	0.553	التأثير المثالي
معامل التحديد = 0.570		معامل الارتباط = 0.802	
القيمة الاحتمالية = 0.00		قيمة الاختبار F = 82.472	

من الجدول السابق نجد ان معامل الارتباط جاء مساويا (0.802) مما يدل على انه بزيادة تطبيق التأثير المثالي يزداد نجاح المشاريع الصغيرة وجاء معامل التحديد مساويا (0.570) ومنها نستنتج ان تطبيق التأثير المثالي يفسر ما يقارب من (57 %) من التباين في نجاح المشاريع الصغيرة وجاءت قيمة F مساوية (82.472) وهي قيمة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة مساويا (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) لتطبيق التأثير المثالي على نجاح المشاريع الصغيرة.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \leq \alpha$) لتطبيق التحفيز على نجاح المشاريع الصغيرة.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression test)، وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (11) أثر لتطبيق التحفيز على نجاح المشاريع الصغيرة

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
المقدار الثابت	4.688	11.695	0.000
التحفيز	0.228	2.563	0.011
معامل الارتباط = 0.798		معامل التحديد = 0.536	
قيمة الاختبار F = 79.568		القيمة الاحتمالية = 0.00	

من الجدول السابق نجد ان معامل الارتباط جاء مساويا (0.798) مما يدل على انه بزيادة تطبيق التحفيز يزداد نجاح المشاريع الصغيرة وجاء معامل التحديد مساويا (0.536) ومنها نستنتج ان التحفيز

يفسر ما يقارب من (53.6 %) من التباين في نجاح المشاريع الصغيرة وجاءت قيمة F مساوية (79.568) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة مساويا (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) لتطبيق التحفيز على نجاح المشاريع الصغيرة.

الفرضية الفرعية الثالثة لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05\alpha \leq$) لتطبيق الاستشارة الفكرية على نجاح المشاريع الصغيرة.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression test)، وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (12) أثر لتطبيق الاستشارة الفكرية على نجاح المشاريع الصغيرة

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
المقدار الثابت	4.492	15.668	.000
الاستشارة الفكرية	.220	2.935	.004
معامل الارتباط = 796.		معامل التحديد = 614.	
قيمة الاختبار F = 73.82		القيمة الاحتمالية = 0.00	

من الجدول السابق نجد ان معامل الارتباط جاء مساويا (0.796) مما يدل على انه بزيادة تطبيق الاستشارة الفكرية يزداد نجاح المشاريع الصغيرة وجاء معامل التحديد مساويا (0.614) ومنها نستنتج ان الاستشارة الفكرية تفسر ما يقارب من (61.4 %) من التباين في حوادث العمل وجاءت قيمة F مساوية (73.82) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة مساويا (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) لتطبيق الاستشارة الفكرية على نجاح المشاريع الصغيرة

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05\alpha \leq$) لتطبيق الاعتبارات الفردية على نجاح المشاريع الصغيرة

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression test)، وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (13) أثر لتطبيق الاعتبارات الفردية على نجاح المشاريع الصغيرة

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
المقدار الثابت	3.509	8.163	.000
الاعتبارات الفردية	.423	2.771	.000
معامل الارتباط=733.		معامل التحديد = 504.	
قيمة الاختبار F = 77.18		القيمة الاحتمالية = 0.00	

من الجدول السابق نجد ان معامل الارتباط جاء مساويا (0.733) مما يدل على انه بزيادة تطبيق الاعتبارات الفردية يزداد نجاح المشاريع الصغيرة وجاء معامل التحديد مساويا (0.504) ومنها نستنتج ان الاعتبارات الفردية تفسر ما يقارب من (50.4 %) من التباين في نجاح المشاريع الصغيرة وجاءت قيمة F مساوية (77.18) وهي قيمة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة مساويا (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الاعتبارات الفردية على نجاح المشاريع الصغيرة

ملخص نتائج الدِّراسة:

ويتمثل ذلك في عرض أبرز النتائج التي توصل إليها البحث فيما يتعلق بالإجابة عن تساؤلاته وتحقيق أهدافه، على النحو التالي:

- واقع تطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة جاءت بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للمحور مساويا (4.07)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.89) وهذا يشير الى ارتفاع درجة تطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة
- مستوى نجاح المشاريع الصغيرة من وجهة نظر رؤساء المشاريع الصغيرة جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للمحور مساويا (4.08)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ

(0.77)، وهذا يشير الى ارتفاع مستوى نجاح المشاريع الصغيرة من وجهة نظر رؤساء المشاريع الصغيرة

- وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) لتطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة بأبعادها (التأثير المثالي - التحفيز - الاستشارة الفكرية - الاعتبارات الفردية) على نجاح المشاريع الصغيرة.
- وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) لتطبيق التأثير المثالي على نجاح المشاريع الصغيرة.
- وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) لتطبيق التحفيز على نجاح المشاريع الصغيرة.
- وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) لتطبيق الاستشارة الفكرية على نجاح المشاريع الصغيرة.
- وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) لتطبيق الاعتبارات الفردية على نجاح المشاريع الصغيرة.

توصيات الدراسة:

من خلال ما ورد من نتائج يمكن للباحثة تقديم التوصيات التالية

- تشجيع العاملين على العمل بروح الفريق الواحد
- استشارة روح التحدي بين العاملين
- البحث عن الأفكار الجديدة لحل المشكلات في العمل
- التركيز على نواحي القوة في العاملين دون استثناء
- الاستماع للعاملين والاهتمام باحتياجاتهم

المراجع

المراجع:

أبو بكر، أميمة عبدالواحد، أحمدون، أبو بكر بخيت أبو بكر، سليمان، الطاهر محمد، الحسين، عماد، و فضل، عطيات عبدالله. (2017). نجاح أفضل للمشروعات الصغيرة والمتوسطة باستخدام التقانات الحديثة. مجلة جامعة البحر الأحمر للعلوم الإنسانية، ع3 ، 107 - 118. مسترجع من [962423/http://search.mandumah.com/Record](http://search.mandumah.com/Record/962423)

البشاري، نجيب محمد يحيى، و الجرافي، هند يحيى محمد عبدالله. (2024). القيادة التحويلية وأثرها في جودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية في الشركات اليمنية المصنعة للأدوية. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع95 ، 92 - 126. مسترجع من [1463241/http://search.mandumah.com/Record](http://search.mandumah.com/Record/1463241)

بكوش، عفاف. (2024). دور القيادة الأخلاقية في تحقيق التميز التنظيمي: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بالجزائر. مجلة دراسات اقتصادية، مج18، ع1 ، 542 - 556. مسترجع من [1467310/http://search.mandumah.com/Record](http://search.mandumah.com/Record/1467310)

بلحاج، إبراهيم بلقاسم. (2024). أثر القيادة التحويلية في الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية في المراكز الصحية الخاصة بمدينة الزاوية. مجلة الدراسات الاقتصادية، مج7، ع1 ، 196 - 227. مسترجع من [1465633/http://search.mandumah.com/Record](http://search.mandumah.com/Record/1465633)

بوشريط، أسماء وعقون، نادية. (2023). تأثير القيادة على الأداء الوظيفي لدى العاملين. رسالة ماجستير. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة 8 ماي 1948 -قالمه.

البيحاني، نعيم، وبالخير، بسام. (2023). القيادة التحويلية وأثرها على أداء المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة، 1-18.

جبريل، وسام محمد موسى، و أبو بكر، سحر محمد محمود. (2018). أثر الإنتاج الرشيق على نجاح المشاريع الصغيرة الصناعية الأردنية. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث - سلسلة البحوث الإدارية، مج2، ع1 ، 137 - 168. مسترجع من [1091947/http://search.mandumah.com/Record](http://search.mandumah.com/Record/1091947)

الجعفري، محمد الناجي، و الجهيمي، احمد أبو خنجر محمد. (2022). دور إدارة المخاطر في نجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة بليبيا بالتركيز على منطقة سبها 2010-2019. مجلة

العلوم الاقتصادية والإدارية، ع2 ، 132 - 159. مسترجع من
1316789/http://search.mandumah.com/Record

الجلال، فؤاد ناصر صالح. (2024). القيادة الإدارية ودورها في تطوير الأداء المؤسسي:
دراسة ميدانية على شركة الغاز اليمنية. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع99 ، 88 -
119. مسترجع من 1479903/http://search.mandumah.com/Record

الجندي، آلاء محمود، و الشورة، محمد سليم خليف. (2018). أثر إدارة المواهب في نجاح
المشاريع الدور الوسيط لنظم معلومات الموارد البشرية: دراسة في شركات الاتصالات الأردنية (رسالة
دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من
918290/http://search.mandumah.com/Record

الحربي، ومحمد بن عطية. (2020). ممارسات التخطيط الإستراتيجي في المنشآت الصغيرة
والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية. دراسة ميدانية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، 44(3)، 55-
117.

حسن، منى صابر فاضل (2020) المشروعات الصغيرة والمتوسطة الخصائص والمميزات
والتحديات: دراسة ميدانية في المنطقة الصناعية لمدينة الخارجة. المجلة العلمية لكلية الآداب-جامعة
أسيوط. (76) أكتوبر. 255-300.

دسوقي، سليمان حمدان أحمد، عبدالصادق، أسامة سعيد، و أبو العلا، محمد عبدالعزيز محمد.
(2024). محددات نجاح تطبيق مدخل إدارة التكلفة البينية في المشروعات الصناعية الصغيرة
والمتوسطة. الفكر المحاسبي، مج28، ع2 ، 269 - 316. مسترجع من
1483589/http://search.mandumah.com/Record

دعير، محمد خالد، و الدوري، زكريا مطلق. (2024). القيادة الشاملة ودورها في تعزيز البراعة
التنظيمية: دراسة تحليلية. مجلة الدراسات المستدامة، مج6، ملحق ، 2391 - 2409. مسترجع من
1475630/http://search.mandumah.com/Record

رضوان، طارق رضوان محمد. (2019). الدور المعدل للكفاءة الذاتية للمديرين في العلاقة بين
التوجه الريادي ونجاح المشروعات: دراسة تطبيقية. مجلة التجارة والتمويل، ع3 ، 101 - 142.
مسترجع من 1067043/http://search.mandumah.com/Record

زهرة، ريان نظير. (2023). القيادة الريادية وعلاقتها ببناء رأس المال البشري (دراسة ميدانية على المشاريع الصغيرة والمتوسطة في محافظة طرطوس). مجلة جامعة البعث-سلسلة العلوم الاقتصادية والسياحية، 45(5).

سيحمي، فائزة، الزين، عبد المجيد (2020) دور القائد الاستراتيجي في تسيير المشروعات الصغيرة والمتوسطة بولاية سيدي بلعباس بالجزائر. المجلة العربية للإدارة. 40(2). 43-59.

الشرع، سحر يوسف عبدالكريم. (2024). دور المشاريع الصغيرة في التمكين الاقتصادي للأسر الفقيرة في الاردن. مجلة العصر للعلوم الانسانية والاجتماع، 14(1)، 1-10.

صوفى، أشرف، وابو محمد، مصطفى، وفيد، هناء. (2019). تحديات المشروعات السياحية الصغيرة وتأثيرها على صناعة السياحة: دراسة تطبيقية على محافظة الفيوم. المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة 13 (1)، 247-266.

طافر، مريم، وبومجيك، أحلام. (2019). القيادة الإدارية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة محمد الصديق بن يحي -جيجل.

عبد الرحيم، ياسمين سيد أحمد محمد، وعبدالعال، هبة الله سمير محمد. (2024). دور تقنيات التسويق الرقمي في تحقيق البعد الاقتصادي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة بالتطبيق على شركة جوميا. المجلة المصرية للدراسات التجارية، 48(3)، 712-755.

عبد الهادي، مصطفى علي، والبريكي، كريمة ميلود. (2023). دور التخطيط الاستراتيجي في نجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة. المجلة الأفروآسيوية للبحث العلمي. 112-132.

عبدالحسين، عصام مهدي، زيد، اريج حسن عبد، و حسن، إبراهيم صالح. (2024). تأثير القيادة المستدامة في اتخاذ القرار الاستراتيجي: بحث ميداني في مستشفى الحياة. مجلة الدراسات المستدامة، مج6، ع1، 2288 - 2305. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1439514>

عبدالهادي، مصطفى علي، و البريكي، كريمة ميلود. (2023). دور التخطيط الاستراتيجي في نجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة. المجلة الأفروآسيوية للبحث العلمي، مج1، ع4، 112 - 132. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1424759>

عمر، حسام محمد، و بوكانش، منصور عبدالونيس عبدالنبي. (2024). أثر أنماط القيادة

الإدارية على نجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة: دراسة تطبيقية على المجتمع الليبي. مجلة

دلالات، ع11، 404 - 427. مسترجع من

1491088/http://search.mandumah.com/Record

عمرو، أحمد يوسف، والمدهم، عبد الله علي. (2022). تمويل وتطوير المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة وتأثيرها على النمو الإقتصادي في الدول العربية. المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في

العلوم الإنسانية والاجتماعية (AJASHSS)، 1-10.

القحمانى، مها حسن الحسن. (2024). تأثير التسويق الرقمي على المشاريع الصغيرة. مجلة

الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، (105)، 93-114.

قنديل، حلمي سلامة محمود (2019) تحديات المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصر وسبل

مواجهتها في ضوء التجارب الدولية. المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة – جامعة الازهر. (21) يناير. 96-42.

كرزاني، سارة، وشياني، مبروكة. (2022). دور التمويل الاسلامي في دعم المشاريع الصغيرة

والمتوسطة. رسالة ماجستير، جامعة احمد دراية _ ادرار.

مباركي، إيمان، و خان، أحلام. (2024). أثر القيادة الأخلاقية في تعزيز الالتزام التنظيمي:

دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية "دباخ السعيد" بالمغیر - بسكرة. مجلة اقتصاد المال والأعمال،

مج8، ع2، 409 - 422. مسترجع من

1453939/http://search.mandumah.com/Record

مبروكي، كوثر، وبركاوي، صارة. (2023). أثر القيادة الادارية على اداء العاملين. كلية العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلم التسيير. جامعة أحمد درايعة-أدرار.

المضف، وداد فهد، المرشد، وعفاف مرشد. (2021). متطلبات قطاع المشروعات الصغيرة

والمتوسطة في دولة الكويت-التحديات والآفاق. مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية، 5(21)،

92-102.

المومني، رياض عبدالله محمد، و كنعان، عالية أحمد. (2020). دور حاضنات الأعمال في

نجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة: تجربة الشركة الأردنية للإبداع. إربد للبحوث والدراسات

الإنسانية، مج22، ع2 ، 1 - 50. مسترجع من

1128019/http://search.mandumah.com/Record

نبيل، مروة احمد. (2023). التمكين المستدام كمدخل إقتصادي لتنمية المشروعات الصغيرة.

.,L'Egypte Contemporaine ., 283-330 ., (552)114 .,

يوسف، مينا يوسف كامل، رفاعي، ممدوح عبدالعزيز محمد، و حسن، أحمد علي محمد.

(2024). تأثير القيادة الخادمة على الأداء السياقي: دراسة ميدانية على العاملين بالمنظمات غير

الحكومية بمدينة المنيا. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع1 ، 13 - 40. مسترجع من

1458679/http://search.mandumah.com/Record

الملاحق

الاستبانة

استبيان _____ان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسرني أن أضع بين يديك هذه الاستبانة وهي متطلب لعمل بحث تكميلي

بمعنوان: (تأثير القيادة على نجاح المشاريع الصغيرة).

تسعى الدراسة الراهنة الى تحقيق الهدف الرئيسي وهو التعرف على مدى تأثير القيادة على نجاح المشاريع الصغيرة.

آمل منك قراءة المحور وفقراته بعناية والإجابة عن جميع الفقرات وذلك بوضع علامة (□) أمام الاختيار المناسب للفقرة.

علماً أنَّ هذه الاستبانة ستستخدم بغرض البحث العلمي فقط، وهي سرية وستترتب نتائج البحث بناءً على إجابات المجيبين.

لذا آمل منك قراءة الفقرات بعناية والإجابة بكل صدق حتى يُمكن الاستفادة من نتائج البحث.

شاكراً لكم حسن تعاونكم وتقبلكم، راجياً الله لكم دوام التوفيق والنجاح

اولا المتغيرات الديموغرافية:

(1) العمر

- أقل من 30 سنة
- من 30 الى 45 سنة
- أكبر من 45 سنة

(2) عدد سنوات الخبرة:

- اقل من 5 سنوات.
- من 5 الى 10 سنوات.
- أكثر من 10 سنوات

(3) المؤهل العلمي:

- بكالوريوس
- دبلوم
- ماجستير / دكتوراه.

ثانيا: محاور الاستبانة

واقع تطبيق أساليب القيادة في المشاريع الصغيرة

م	العبارة	درجة الموافقة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
التأثير المثالي						
1	أحظى باحترام وتقدير العاملين					
2	أغرس الثقة في نفوس العاملين لارتباطه المباشر بهم					
3	أتسم بالصدق والثقة في العمل					
4	أتصف بقوة الشخصية واللباقة المهنية					
5	أشجع العاملين معي على العمل بروح الفريق الواحد					
التحفيز						
1	أتحدث بحماس عن الأهداف المطلوب إنجازها					
2	أعمل على استثارة روح التحدي بين العاملين					

					أقود الاجتماعات في العمل بكفاءة عالية	3
					أمتلك القدرة على إيضاح وإيصال توقعاته الى العاملين	4
					أثق بقدرات العاملين على انجاز الأهداف المحددة	5
الاستشارة الفكرية						
					أبحث عن الأفكار الجديدة لحل المشكلات في العمل	1
					أشجع العاملين على المشاركة في صنع القرارات	2
					أحفز العاملين لتحقيق أكثر مما كانوا يتوقعون تحقيقه	3
					أرسخ مفهوم المشاركة بين العاملين بصورة مستمرة	4
					أشجع العاملين معي على تقديم الأفكار المبدعة لحل المشكلات	5
الاعتبارات الفردية						
					أبنى استراتيجيه التقدير والتعزيز الإيجابي	1
					أستجيب بفاعلية لمبادرات العاملين التطويرية	2
					أركز على نواحي القوة في العاملين دون استثناء	3
					أستمع للعاملين ويهتم باحتياجاتهم	4

5	أشجع العاملين على تحقيق التميز في الأداء					
---	--	--	--	--	--	--

أثر تطبيق القيادة في تحقيق نجاح المشاريع الصغيرة

م	العبارة	درجة الموافقة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تقوم القيادة بتطوير كفاءات موظفيها لتحقيق الابداع والتميز					
2	تستقطب القيادة ذوي الكفاءات للعمل فيها					
3	التخطيط الاستراتيجي الجيد من قبل القائد يسهم في تحقيق نتائج أفضل للمشروع وتقليل المشكلات والعقبات					
4	تهتم القيادة بقياس الرضا الوظيفي لموظفيها دوريا					
5	القادة الذين يتمتعون بمهارات قيادية متقدمة ونزاهة عالية يساهمون في بناء ثقافة تنظيمية قوية وملتزمة، مما يعزز من نجاح المشروع.					
6	تتسم إجراءات تقديم الخدمات بالسرعة والراحة					

					تشجع القيادة التغذية الراجعة من الموظفين للارتقاء بمستوى الخدمات	7
					يبدل العاملين قصارى جهدهم لتقديم خدمات متميزة	8
					تعمل القيادة على نجاح المشروع من خلال تحسين أداء الفريق وتحقيق الأهداف المرجوة.	9
					تعزز القيادة من رضا الفريق وتزيد من التزامهم تجاه المشروع	10

Abstract:

The study aimed to reveal the impact of leadership on the success of small enterprises and applied to SCT. To achieve this goal, the study relied on the analytical descriptive curriculum. The study sample consisted of 150 STC employees. The study tool was a questionnaire for the collection of data and information from sample individuals. The results of the application of driving methods in small enterprises were high, with the overall average of the axis being equal to (4.07), the degree of approval (OK) and a standard deviation of (0.89) indicating the high degree of application of driving methods in small enterprises. The level of success of small enterprises from the perspective of the heads of small enterprises was high, with the overall average of the axis being equal to (4.08), the degree of approval (OK) and a standard deviation of (0.77), indicating the high level of success of small enterprises from the perspective of small entrepreneurs. It also found a strong positive statistically significant impact at the indicative level ($\alpha \leq 0.05$) of the application of leadership methods in small enterprises in their dimensions (ideal effect - motivation - intellectual excitement - individual considerations) on small enterprises' success.

Keywords: Leadership - Small Projects - Project Success - STC.

Midocean University

College of Management

Project management

Title in English

The Impact Of Leadership On small project

Prepared by

Maram Sultan Aljaber

Supervised by

Dr.Asma Abu Anzah

Year:2024