

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة المشاريع



عنوان البحث

القيادة ودورها في ادارة المشاريع الفعالة : تحليل السمات والمهارات القيادية

إعداد الطالب/ شهد جفري احمد الشريف

إشراف/ د الفيصل عبدالحميد محمد حسن

العام الدراسي:

2023

مقدمة:

تهدف المنظمات باستمرار إلى تحقيق أهدافها المتنوعة من نمو وتنافسية وبقاء واستمرارية بالاعتماد بشكل رئيسي على مواردها البشرية التي يتم من خلالها إنجاز كافة المهام والإعمال والأنشطة والعمليات والمساهمة المباشرة في تحقيق الأهداف؛ وذلك في حالة أن تكون هناك موارد بشرية تعمل في بيئة عمل مستقرة وآمنة ويتوفر لديها كافة عوامل التحفيز مثل القيادة الفعالة التي تؤثر تأثير مباشر في سلوكيات واتجاهات وأفعال وردود أفعال العاملين، وهو ما يعني أهمية مباشرة للقيادة على مستويات الأداء والإنتاجية في تلك الموارد البشرية، ومن ثم التأثير على أداء المنظمة ككل ولذلك تزايدت أهمية الممارسات القيادية ودورها الفعال في المنظمات باعتبار أنها أداة أساسية يمكن من خلالها التأثير الإيجابي على مستويات الأداء والإنتاجية للعاملين وتوجيه أفضل نحو الابتكار والإبداع والتطوير المستمر في الإنجاز، بالإضافة أيضا إلى تحقيق المنافع والعوائد على مستوى المنظمة ككل بقدراتها في الوصول إلى موارد بشرية لديها مخزون من المهارات والخبرات وقيادة فعالة في استخدام تلك الموارد في إنجاح المنظمة ككل.

تستهدف المشاريع المختلفة تحقيق أهدافها المتعددة والمتنوعة، والتي منها على سبيل المثال القدرة على إنجاز المهام والأعمال بكل كفاءة وفعالية بما يضمن الوصول إلى تقديم المنتجات والخدمات النهائية بجودة مرتفعة وتكلفة منخفضة وسرعة أعلى ومرونة أفضل في الاستجابة لكل التطورات والتغيرات التي تحدث في بيئة العمل الداخلية أو الخارجية الخاصة بهذه المشروعات والعمل على الاستفادة منها بقدر الإمكان والتغلب على كافة المخاطر والعقبات والصعوبات التي تحد من كفاءة هذه المشروعات في تحقيق أهدافها وهو ما يتحقق بالضرورة من خلال تحقيق إدارة فعالة للمشاريع يتم من خلالها تحسين مستويات النتائج المتعلقة بتنفيذ هذه المشاريع على أرض الواقع.

أصبحت إدارة المشاريع الأداء الأكثر كفاءة وفعالية في تحسين قدرة هذه المشاريع على تحقيق الأهداف وتحسين مستويات التنافسية الخاصة بتلك المشاريع عبر الزمن؛ ويرجع ذلك لأن إدارة المشاريع تقوم على التخطيط والتنظيم والتنسيق والتوجيه والرقابة والتقويم بما يضمن إنجاز كافة مراحل المشاريع واستمرارية عملها بشكل منتظم وفعال يضمن تحقيق الأهداف المرجوة من تنفيذ واستمرارية تلك المشاريع عبر الزمن، ولقد تزايدت أهمية إدارة المشاريع في الفترات الأخيرة نتيجة وجود تغيرات سريعة ومستمرة تؤثر على أداء المشاريع المختلفة وهو ما يتطلب بالضرورة توافر إدارة فعالة لتلك المشاريع تضمن القدرة على التكيف مع تلك التغيرات والتطورات والاستفادة منها ومن الفرص المصاحبة لها وتجنب المخاطر المرتبطة بها.

تتطلب إدارة المشاريع المهارات والسمات القيادية المختلفة التي يمكن من خلالها الوصول إلى أفضل إدارة ممكنة لتلك المشاريع، حيث لا بد أن تتضمن تلك الإدارة عمليات للتخطيط والتنظيم والتنسيق والتوجيه والرقابة وتتضمن مجموعة من التصورات ووضع السياسات والخطط المختلفة التي يتم من خلالها الوصول إلى أفضل مستويات الأداء المستهدفة، ويزداد الأمر أهمية في حالة المشاريع الفعالة التي تحتاج بالضرورة لعمليات إدارية فعالة ومعقدة ومتطورة لا يمكن أن تتم إلا بتوافر المهارات والسمات القيادية البناءة، التي يتم من خلالها خلق الأفكار الابتكارية والحلول الجوهرية للمشاكل المختلفة في المشاريع إدارتها وبقدر ما يتوافر مستويات مقبولة ومرتفعة من المهارات والسمات القيادية بقدر ما تتمكن من الوصول إلى الفعالية والكفاءة في إدارة المشاريع المختلفة.

تعمل المنظمات السعودية بمختلف أنواعها على توافر المهارات والسمات القيادية الفعالة بها حتى تستطيع أن تستخدمها بكفاءة في تحقيق أهدافها والتي من أهمها هدف الكفاءة في إدارة المشاريع بهذه المنظمات، حيث أنها تعمل على توافر التصور الجيد والتخطيط الفعال وتوجيه وتنظيم الموارد المختلفة

واستخدامها بصورة أكثر فعالية في القيام بالمهام والأنشطة المختلفة وتحقيق الكفاءة في إنجازها وغيرها من المنافع والعوائد الأخرى المرتبطة بتلك السمات والمهارات القيادية؛ وهو ما أدى بدوره إلى تزايد الاهتمام بعملية تعبئة وجمع المهارات والسمات القيادية في المنظمات السعودية لتعظيم الاستفادة منها في إدارة المشاريع التي تقوم بها وبالتالي الوصول لمستويات أفضل في الأداء عبر الزمن.

تستفيد المنظمات السعودية في ظل رؤية 2030 من التوجهات نحو الوسائل الرقمية وتحقيق الاستفادة وغيرها من الأهداف الأخرى؛ ويأتي ذلك في ظل دعم تلك المنظمات التي تساهم في إدارة مشاريعها المختلفة بكفاءة من خلال الالتزام بمعايير الفعالية والاستدامة والكفاءة وفقاً لتوجهات المملكة في تحقيق التنمية المستدامة وأهدافها؛ ولذلك أصبح من الضروري على تلك المنظمات أن تعتمد على المهارات القيادية المتوافرة لديها وما تمتلكه من مهارات وسمات قيادية حتى تستطيع أن تحقق المشاركة الفعالة في إدارة المشروعات المختلفة في المنظمات للوصول إلى أهداف المنظمات في ظل رؤية المملكة حتى تتوافق إدارة المشروعات في المملكة مع أهداف الاستدامة ككل؛ ومن هنا تتضح أهمية المهارات والسمات القيادية في تحقيق الكفاءة والفعالية في إدارة المشاريع الفعالة وتحقيق أهدافها.

مشكلة الدراسة:

لا شك في أن إدارة المشروعات الفعالة واحدة من أهم عوامل نجاح المنظمات على اعتبار أن مستويات المنافع والعوائد التي تحققها المنظمات من هذه المشروعات كبيرة لأنها تتسم بالفعالية والكفاءة، حيث أنها بالضرورة تحقق منافع مرتبطة بالإنتاج والنمو والتنافسية والسرعة والابتكار والإبداع وغيرها من الجوانب المميزة الأخرى التي تكون مصاحبة لتنفيذ وإدارة المشروعات الفعالة؛ وعلى الرغم من هذه الأهمية المتزايدة لتلك المشروعات الفعالة إلا أنها تتطلب بالضرورة مستويات متطورة من الإدارة لتحقيق ذلك التميز والتطور ، حيث أنها مشروعات تتسم بالتقدم والتعقد وتحتاج إلى توافر الآتي على الأقل:

■ الممارسات القيادية الفعالة التي يتم من خلالها تطبيق المهارات والسمات القيادية التي يتم من خلالها تحقيق نتائج ايجابية أكثر في الوصول إلى وضع مميز للمنظمات لأن هذه المهارات قادرة على التغيير والتحديث والتطوير.

■ العمل على تحديد الأنماط القيادية التي تساهم بشكل ملحوظ في تحسين المشاركة الفعالة للجميع في وضع الأهداف واتخاذ القرارات وتنفيذ المهام المختلفة الخاصة بالمشروع مع مراعاة لتوظيف القاعدة من ذوي المهارات والخبرات والقدرات التي تقود المشروع بأكمله نحو تحقيق الكفاءة والفعالية المنشودة بناء على تلك القيادة الديمقراطية التي تمكن العاملين من المشاركة بصورة فعالة في تحقيق الأهداف الخاصة بالمشروعات بصورة أفضل.

■ التخطيط الفعال لمجموعة الأهداف التي يستهدف تحقيقها من وراء أنشطة المشاريع المختلفة حيث يتم تحديد مجموعة الأهداف الاستراتيجية والأهداف متوسطة الأجل وقصيرة الأجل الخاصة بتنفيذ المشروع والتي يتوقع أنها تحقق رغبات واحتياجات المستفيدين من وراء تنفيذ هذا المشروع.

■ العمل على تحقيق التنظيم الفاعل من خلال التوزيع الكفء للمسؤوليات والمهام والموارد البشرية والمالية والفنية والتقنية بما يضمن تحسين مستويات الإنتاجية الخاصة بهذه الموارد في تنفيذ المشروع والوصول إلى مستويات الجودة أفضل وإنتاجية أعلى تساهم في تعظيم وتحسين نتائج المشروع بشكل مستمر نتيجة مراعاة أبعاد التخصص والنمو والتنافسية حيث أنه كلما حقق المشروع تنظيم أفضل لتلك الموارد كلما ساهم ذلك في تحسين كفاءة المشروع.

■ ضرورة توافر الأدوات الرقابية الفعالة التي تمكن من اكتشاف الأخطاء والانحرافات المختلفة بمجرد حدوثها أثناء تنفيذ المشروع بما يضمن تحسين مستويات قدرة المشروع على معالجة تلك الانحرافات بصورة سريعة وفعالة وبما يضمن في النهاية استمرارية تنفيذ المشروع بناء على المعايير المحددة دون وجود أي انحرافات تؤثر سلباً على نتائج المشروع حيث تقيّد تلك الرقابة

المستمرة من اكتشاف الأخطاء والانحرافات فور حدوثها ومعرفة الأسباب الرئيسية لحدوث تلك الانحرافات والأخطاء.

في ظل المتطلبات الكبيرة وخاصة من المهارات والسمات القيادية من أجل تحقيق الفعالية في إدارة المشروعات أصبح من الأهمية بمكان تحديد الآثار المختلفة والدور الذي تلعبه القيادة من خلال المهارات والسمات القيادية على فعالية إدارة المشروعات وتحقيق أهدافها، وتأتي المشكلة البحثية في أن المنظمات السعودية يتوافر بها مهارات وسمات قيادية مختلفة ومتنوعة وبالتالي سيكون التأثير مختلف على إدارة المشاريع الفعالة بها، وهو ما يجعل عملية البحث المستمرة في تحديد دور السمات والمهارات القيادية في إدارة المشاريع الفعالة أساس في تحديد المشكلة البحثية التي تتركز بصورة أساسية في تحديد دور القيادة من خلال المهارات والسمات القيادية في إدارة المشروعات الفعالة في المنظمات السعودية المختلفة.

أهمية الدراسة:

لا شك في أن موضوع القيادة وبشكل خاص المهارات والسمات القيادية لها الكثير من الجوانب المهمة في الاطار النظري البحثي وفي الاطار العملي بالإضافة إلى أهمية القيادة ودورها الفعال في تعزيز مستويات الأداء والكفاءة في المنظمات بشكل عام وإدارة المشروعات بشكل خاص ولذلك يمكن تقسيم الدراسة في الأهمية إلى الاتي:

-الأهمية العلمية:

هي تلك الأهمية التي ترتبط بموضوع العلاقة بين القيادة وإدارة المشاريع من خلال تناول كيفية تأثير القيادة وطبيعة هذا التأثير وكيفية تحليل اتجاهات المهارات القيادية المختلفة في تأثيرها الفعال على إدارة

المشاريع بأبعادها المختلفة وبالتالي تتزايد الأهمية العلمية في كونها تضيف قيمة علمية إلى طبيعة وتحليل العلاقة بين المتغيرين في النظريات المختلفة والعلاقة بينهما.

-الأهمية العملية:

هي تلك الأهمية التي تأتي من دراسة وتطبيق العلاقة بين المهارات والسمات القيادية من جانب وتأثيرها في فعالية إدارة المشاريع من جانب آخر في المنظمات السعودية وبالتالي الاستفادة من هذه الدراسة التطبيقية لمعرفة مستوى المهارات والممارسات القيادية السائدة في تلك المنظمات ومدى تأثيرها في مستويات الفعالية في إدارة المشروعات وبالتالي الاستفادة من هذا التطبيق في تقديم مقترحات عملية للتطوير والتحسين في العديد من المؤسسات الأخرى.

أهداف الدراسة:

توجد مجموعة متنوعة من الأهداف التي يستهدف الوصول إليها والتي يتمثل أهمها في الآتي:

- الهدف المتعلق بتحديد وتحليل مستوى المهارات والسمات القيادية السائدة في المنظمات السعودية حتى يمكن تحديد مستوى التأثير.
- هدف تحليل العلاقة بين مستويات المهارات والسمات القيادية السائدة وتأثيراتها بشكل عام على المنظمات المحددة.
- تحليل العلاقة التي تربط بين المهارات والسمات القيادية وبين إدارة المشاريع الفعالة في المنظمات وبالتالي من حيث اتجاه العلاقة وقوة التأثير.
- توضيح كيفية الارتباط بين أبعاد القيادة وأبعاد إدارة المشاريع الفعالة من خلال بيان كيفية الوصول إلى فعالية المشروعات عن طريق القيادة.

- تقديم المقترحات المختلفة التي يمكن خلالها الوصول إلى مستوى أفضل من المهارات والسمات القيادية وتأثيرها على فعالية وكفاءة المشروعات.

تساؤلات الدراسة

تحاول الدراسة الإجابة على مجموعة التساؤلات البحثية التالية:

- ما هو مستوى المهارات والسمات القيادية السائد في المنظمات السعودية ؟
- ما هو أثر المهارات والسمات القيادية على تخطيط المشروعات الفعالة في المنظمات السعودية؟
- ما هو أثر المهارات والسمات القيادية على تنظيم المشروعات الفعالة في المنظمات السعودية؟
- ما هو أثر المهارات والسمات القيادية على توجيه المشروعات الفعالة في المنظمات السعودية؟
- ما هو أثر المهارات والسمات القيادية على رقابة المشروعات الفعالة في المنظمات السعودية.

فروض الدراسة:

تتمثل أهم الفروض المرتبطة بالعلاقة بين المهارات والسمات القيادية والمشروعات الفعالة في الاتي:

- توجد علاقة معنوية موجبة للمهارات والسمات القيادية السائدة في المنظمات على تخطيط المشروعات الفعالة في المنظمات السعودية .
- توجد علاقة معنوية موجبة للمهارات والسمات القيادية السائدة في المنظمات على تنظيم المشروعات الفعالة في المنظمات السعودية .
- توجد علاقة معنوية موجبة للمهارات والسمات القيادية السائدة في المنظمات على توجيه المشروعات الفعالة في المنظمات السعودية .
- توجد علاقة معنوية موجبة للمهارات والسمات القيادية السائدة في المنظمات على رقابة المشروعات الفعالة في المنظمات السعودية .

المفاهيم والمصطلحات والاطار النظري

أولاً: المفاهيم والمصطلحات:

تتمثل المصطلحات الأساسية في الدراسة في القيادة وإدارة المشاريع ويمكن توضيح مفهوم كل مصطلح كما يلي:

-القيادة:

القيادة الإدارية على أنها ذلك النشاط الذي يقوم من خلاله القائد الإداري باتخاذ القرارات الإدارية المختلفة والعمل على إصدار التعليمات والأوامر والقيام بدور الإشراف الإداري على غيره من الموارد البشرية بالاعتماد في ذلك على السلطة الرسمية، حيث أن القيادة الإدارية هي تلك القيادة التي تجمع بين استخدام السلطة الرسمية والتأثير على سلوك الآخرين وتحقيق التعاون الفعال لتحقيق الأهداف، (جاء، 2022، ص، 410).

تشير القيادة أيضاً إلى "القدرة على التوجيه والاتصال والتنسيق واتخاذ القرارات والرقابة من أجل تحقيق أهداف معينة، من خلال استخدام القائد لمسؤوليته وسلطته على الآخرين في المنظمة"، ويتضح من هذا التعريف أنه يركز على كافة العمليات المرتبطة بعملية القيادة والمطلوبة لتحقيق القيادة الفعالة والناجحة في المنظمة، والتي يترتب عليها التمكن من تحقيق أهداف المنظمة من خلال قيادة كل ما في المنظمة نحو تحقيق أهداف المنظمة (صلاح، 2023، ص، 210).

-إدارة المشروعات:

توجد الكثير من التعريفات المقدمة لإدارة المشروعات ولكنها تشير بصفة عامة إلى الاتي، (الزهر، 2019، ص، 10):

- وظيفة إدارية تتضمن تحديد وتوضيح الأهداف ووضع الخطط وآليات التنفيذ والتنظيم والتنسيق والرقابة من أجل الوصول بالمشروع لأفضل مستويات الكفاءة الممكنة.
- مجموعة من الطرق والأساليب المختلفة التي يتم من خلالها الإدارة للمشروعات بما يزيد من فرص النجاح والتنافسية بها.

ثانياً: الإطار النظري:

يركز الإطار النظري على طبيعة العلاقة بين القيادة وإدارة المشروعات الفعالة وذلك على النحو التالي:

العلاقة بين القيادة وإدارة المشروعات الفعالة:

تتطلب المشروعات الفعالة أن يتوافر بها موارد بشرية على أعلى مستوى من الإنتاجية والكفاءة والفعالية والابتكارية، وتعد القيادة مطلب أساسي في الوصول إلى ذلك، حيث أنها تدخل بشكل مباشر وفعال في التأثير على المدراء والعاملين والمنظمة ككل في إدارة المشروعات الفعالة بها، ويمكن توضيح أهمية القيادة في التأثير على إدارة المشروعات الفعالة كما يلي، (الكلبي، 2021، ص ص، 310-312):

- تعمل القيادة في تأثيرها المباشر على إدارة المشاريع من خلال التأثير على الموارد البشرية فيها وفي مقدمتهم القادة والمدراء، حيث أن توافر خصائص القائد الناجح والتميز يزيد من فرص إدارة المشروعات الفعالة بكفاءة نتيجة لما يمتلكه من قدرات ومهارات تساهم في الارتقاء بتلك المشروعات باستمرار.
- تحقق القيادة تأثير مباشر أيضاً على إدارة المشروعات من خلال التأثير على العاملين نتيجة أنها تؤثر في مستويات الأداء والرضا الوظيفي وغيرها من الجوانب التي تؤثر في المشروعات وتنفيذها.

- ترتبط القيادة بإدارة المشروعات في كونها تؤثر في مستويات الإنتاجية الخاصة بهذه المشروعات، حيث أنه كلما كانت القيادة ديمقراطية فعالة كلما كانت هناك عناصر إدارة فعالة من تخطيط متميز وتنظيم فعال وتنسيق على أعلى مستوى ورقابة محكمة ونتائج فعالة.
- تعمل القيادة على تسهيل وتحسين مستويات الأداء لكل الأطراف سواء القادة أو العاملين وهو ما يؤثر بدوره في مستويات إنجاز المشروعات الفعالة على اعتبار أنها تعتمد على مستويات الأداء لهذه الأطراف.
- لا يمكن أن يحدث الابتكار والابداع وبالتالي التميز في المشروعات الفعالة بدون أن تكون هناك مهارات قيادية على أعلى مستوى تقود العاملين نحو هذا الابتكار والإبداع.
- مستويات النجاح والتنافسية في إدارة المشروعات ترتبط مباشرة وبصورة إيجابية بتحسين مستويات المهارات القيادية المتحققة في المشروعات.

الدراسات السابقة:

للقيادة تأثيرات متعددة ومتنوعة يتم من خلالها التأثير على المنظمات المختلفة بشتى أنواعها ويترتب عليها تحقيق الكثير من النتائج ولذلك توجد العديد من الفرضيات البحثية التي حاولت هذه الدراسات اختبارها لتحليل تأثير القيادة على نتائج أعمال تلك المنظمات، ويمكن تحديد البعض من هذه الدراسات على النحو التالي:

دراسة (عبد اللاوي وطبيب، 2017):

جاءت هذه الدراسة بعنوان "أثر سلوكيات القيادة التحويلية على إدارة المشاريع"، وقد تمثل الهدف الأساسي لهذه الدراسة في تحليل كيفية تأثير القيادة على المشاريع من خلال التطبيق على مؤسسة الصناعات الحديدية في تبسة بالجزائر، وقد ساهمت الدراسة في التحليل من خلال التطبيق على عينة مكونة من

50 مفردة كانت في صورتها النهائية بعدد 43 مفردة وقد تم الاعتماد على المنهج التحليلي الوصفي للوصول إلى ذلك الهدف بدقة وقد تمكنت الدراسة من تحليل العلاقة بين المتغير التابع المتمثل في إدارة المشاريع والمتغير المستقل المتمثل في أبعاد القيادة التحويلية وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج التي تمثل أهمها في أن أبعاد القيادة التحويلية جميعها تؤثر تأثير إيجابي في إدارة المشاريع بمؤسسة الصناعات الحديدية، وبالتالي الوصول إلى نتائج أكثر ايجابية في تلك المشروعات من خلال تعزيز السلوكيات الايجابية في القيادة التحويلية.

دراسة (سحيمي والزين، 2020)

تمثل عنوان الدراسة في دور القائد الاستراتيجي في تشيير المشروعات الصغيرة والمتوسطة بولاية سيدي بلعباس ويتمثل الهدف الأساسي لهذه الدراسة في تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية وأبعادها وبين الأداء الاستراتيجي، ومن أجل الوصول إلى ذلك الهدف تم اختيار عينة مكونة من 20 مؤسسة صغيرة ومتوسطة بطريقة قصدية ليست عشوائية وقد تم دراسة أبعاد القيادة التحويلية وأبعاد الاداء الاستراتيجي وقد تم التوصل إلى فرضيات تتعلق بالعلاقة بين القيادة التحويلية والاداء الاستراتيجي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي تمثل أهمها في العلاقة بين الأداء الاستراتيجي والقيادة وقد اتضح وجود علاقة موجبة معنوية لأبعاد القيادة على أبعاد الاداء الاستراتيجي، كما أوضحت النتائج أيضا أنه في ظل وجود متغير وسيط وهو التغيير التنظيمي أصبح هناك تأثير جوهري لكل بعد من أبعاد القيادة على كل بعد من أبعاد الاداء الاستراتيجي في حالة توافر التغيير التنظيمي بصورة أفضل.

(دراسة جاد، 2022):

جاء عنوان الدراسة على النحو التالي " أثر القيادة الإدارية على تنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة دراسة ميدانية بوزارة التعاون الدولي " ، وقد تمثل الهدف الأساسي لهذه الدراسة في بيان تأثير

القيادة الإدارية على خلق الإبداع وتنمية وتطوير الأداء للعناصر البشرية من أجل الوصول إلى تنمية بشرية مستدامة، كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من أجل تكوين الإطار النظري وجمع البيانات والمعلومات اللازمة عن طريق أداة الاستبيان وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من 500 موظف من العاملين بوزارة التعاون الدولي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي تمثل أهمها في وجود تأثير معنوي عند مستوى معنوية 1% بين القيادة الإدارية والتنمية البشرية، كما أكدت النتائج أيضاً على وجود تأثير معنوي لتنمية الموارد البشرية على التنمية المستدامة عند مستوى معنوية 1%، وفي النهاية أكدت نتائج الدراسة على وجود علاقة إيجابية ارتباطية بين القيادة الإدارية والتنمية المستدامة.

دراسة (عيسى، 2023):

جاء عنوان الدراسة على النحو التالي "الدور الوسيط للقيادة المستدامة في العلاقة ما بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء التنظيمي الأخضر دراسة تطبيقية"، وقد تمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في تقديم رؤية من منظور إداري توضح كيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الأداء التنظيمي الأخضر وبيان دور القيادة المستدامة في تحقيق تلك الممارسات المرتبطة بالأداء التنظيمي الأخضر، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والذي تضمن الأسلوب الميداني من خلال الاعتماد على مقياس الاستبانة والتي تم توزيعها على عينة بلغت 376 مفردة من العاملين في مجموعة الشركات التابعة للشركة القابضة للأدوية والكيماويات والمستلزمات الطبية في جمهورية مصر العربية، وتم استرجاع 298 استمارة صحيحة باعتباره حجم العينة النهائي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي كان أهمها هو وجود تأثير معنوي بصورة إيجابية مباشرة للقيادة المستدامة على مستويات الأداء التنظيمي الأخضر، وأيضاً توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي ولكن بصورة

غير مباشرة لأبعاد القيادة المستدامة كمتغير وسيط في العلاقة القائمة ما بين الأداء التنظيمي الأخضر وما بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء .

دراسة (الشمرى 2022)

جاء عنوان هذه الدراسة على النحو التالي "الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت وأثرها على الأداء الوظيفي للمعلمين"، وقد تمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في توضيح مدى تأثير الأنماط القيادية السائدة لدى المدراء في المدارس الثانوية وذلك في محافظة الفروانية بدولة الكويت، ومدى تأثير ذلك على أداء العاملين بها، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، حيث قامت بإعداد استبانتين في جمع البيانات، حيث ركزت الاستبانة الأولى على الأنماط القيادية لقادة المدارس، والاستبانة الثانية على أداء المعلمين في المدارس وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من 114 مدير ومديرة و357 معلم ومعلمة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي كانت من أهمها أن النمط الديمقراطي هو أكثر الأنماط من وجهة نظر المعلمين انتشاراً لدى المدراء بدرجة كبيرة، وأن النمط الترسلّي جاء بدرجة متوسطة وأخيراً النمط الأوتوقراطي بدرجة ضعيفة، وقد أوضحت النتائج أيضاً وجود تأثير إيجابي معنوي للنمط الديمقراطي على مستويات الأداء الخاص بالمعلمين من وجهة نظري المدراء؛ في حين أكدت النتائج على عدم وجود تأثير لكل من النمط الترسلّي والنمط الأوتوقراطي على أداء المعلمين.

دراسة (العباضي وسمير ، 2021):

جاء عنوان الدراسة على النحو التالي " علاقة الأنماط القيادية بدافعية الإنجاز لدى مسيري الشركات الرياضية التجارية"، وقد تمثل الهدف الأساسي في تحليل العلاقة بين الأنماط القيادية وتأثيرها على دافعية الإنجاز والإبداع عند مسيري الشركات الرياضية التجارية، وذلك بالتركيز على النمط الأوتوقراطي،

وذلك من خلال دراسة العلاقة الارتباطية بين كل من النمط الاوتوقراطي كمتغير مستقل ودافعية الإنجاز كمتغير تابع، بالإضافة إلى دراسة علاقة الارتباط بين النمط القيادي الفوضوي ودافعية الإنجاز، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي، وذلك بالتطبيق على عينة عشوائية مكونة من 108 من مسيري الشركات الرياضية بالجزائر، وقد اعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان من أجل تجميع البيانات والمعلومات الخاصة بقياس متغيرات الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة، والتي يتمثل أهمها في وجود علاقة ارتباطية ذات معنوية احصائية بين كل من النمط الاوتوقراطي ودافعية الإنجاز لدى مسيري الشركات الرياضية التجارية، وأيضاً وجود علاقة ارتباطية بين كل من النمط القيادة الفوضوي ودافعية الإنجاز.

دراسة (شهير، 2021):

استهدفت الدراسة بصفة أساسية تحليل العلاقة بين القيادة الإدارية السائدة ومستويات الإبداع لدى الموظفين الإداريين، وذلك من خلال دراسة علاقة الارتباط بين نمط القيادة السائد وأداء الموظفين الإداريين وعلاقة الارتباط بين نمط القيادة الديمقراطي واستقرار الموظفين الإداريين وعلاقة الارتباط بين نمط القيادة الاوتوقراطي والتزام الموظفين الإداريين وعلاقة الارتباط بين نمط القيادة الحرة وكفاءة الموظفين الإداريين، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يأتي في مقدمتها وجود العلاقة الارتباطية الموجبة بين القيادة الديمقراطي ومستوى الاستقرار لدى الموظفين وعلاقة ارتباطية موجبة بين القيادة الاوتوقراطية ومستوى الالتزام لدى الموظفين الإداريين ووجود العلاقة الارتباطية الموجبة بين نمط القيادة الحرة ومستوى الكفاءة لدى الموظفين الإداريين، وقد أوصت الدراسة بضرورة الجمع بين أساليب القيادة المختلفة الديمقراطية والاوتوقراطية والحرة من أجل تحقيق مستويات أعلى من الاستقرار والالتزام والكفاءة لدى الموظفين، والتي تؤدي بدورها إلى تحقيق مستويات أعلى من الإبداع لديهم.

دراسة (الحضرمي، 2019):

تمثل الهدف الأساسي لهذه الدراسة في التعرف على الأنماط القيادية المنتشرة لدى قائدات المدارس في مكة المكرمة ومدى تأثير هذه الأنماط القيادية على الالتزام التنظيمي مع توضيح الفروق في الاستجابة التي تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة والتعليم، وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي لتحليل الارتباط وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من 300 معلمة في هذه المدارس، ولأجل تجميع البيانات والمعلومات وتحليلها تم الاستعانة بأداة الاستبيان، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي يتمثل أهمها في سيطرة النمط الديمقراطي ويليهِ النمط الاوتوقراطي وفي النهاية النمط الترسلّي، وقد أثبتت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات معنوية إحصائية في استجابات المعلمات للأنماط القيادية الثلاثة وفقاً لمتغيرات التعليم وسنوات الخبرة، كما أكدت نتائج الدراسة أيضاً على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المعلمات بناءً على أبعاد الالتزام التنظيمي، ومن حيث اتجاه العلاقة أكدت نتائج الدراسة على أن هناك علاقة عكسية بين النمط القيادي الاوتوقراطي والالتزام التنظيمي؛ في حين كانت العلاقة طردية بين النمط القيادي الديمقراطي والالتزام التنظيمي لدى هذه المعلمات في هذه المدارس.

اتضح من الدراسات السابقة وجود مجموعة متنوعة من الدراسات التي حاولت تحليل تأثيرات القيادة على إدارة المشروعات الفعالة وبيان تأثيراتها المتنوعة في كل المراحل المختلفة المرتبطة بالمشروع سواء التخطيط أو التنظيم أو التوجيه أو الرقابة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تنطلق الدراسة في إطارها النظري من النظريات المفسرة للقيادة وبالأخص نظرية السمات القيادية والتركيز على بيان المهارات القيادية المختلفة ودورها الفعال في التأثير على المتغيرات المختلفة ، بالإضافة أيضاً إلى بيان النظريات المرتبطة بإدارة المشاريع بالتركيز على الاستراتيجيات المختلفة لتحقيق الكفاءة والفعالية

في هذه المشاريع، ومن ثم فإنه يمكن القول بأن الاطار النظري سيركز بشكل كبير نظريات القيادة وعلاقتها بالمشروعات الفعالة.

المنهجية وطرق البحث:

المنهجية:

يتم الاعتماد على المنهج التحليل الوصفي على اعتبار أنه ملائم بصورة أفضل لطبيعة الدراسة وتحليل العلاقة بين القيادة وإدارة المشاريع الفعالة وبالتالي تحليل أفضل لكيفية تأثير القيادة على فعالية إدارة المشاريع ودورها الفعال في التغلب على المشاكل المرتبطة بها.

طرق البحث:

يتم الاعتماد على طريقتين للبحث هما:

المصادر الثانوية للبيانات:

وهي مصادر البيانات والمعلومات في المكتبات العادية وشبكات الانترنت وغيرها من الوسائل الاخرى التي تم إعدادها من قبل الاخرين.

المصادر الأولية للبيانات:

وهي البيانات التي يتم تجميعها من خلال أداة الاستبيان للدراسة والتي يتم الوصول إليها لأول مرة عن طريق الباحث والتي تمثل وصف وتحليل في الدراسة أيضاً

أدوات الدراسة :

يتم الاعتماد بصورة أساسية على أداة الاستبيان باعتبارها واحدة من الأدوات الأساسية التي يتم الاعتماد عليها لجمع البيانات وتحليلها للوصول إلى المعلومات المستخدمة في التحليل.

حدود الدراسة :

تتمثل أهم حدود الدراسة في الآتي:

الحدود الزمانية : العام الميلادي 2024

الحدود الجغرافية: المنظمات الواقعة في المملكة العربية السعودية.

المراجع:

- جاد، محاسن السيد نصر محمود. (2022). أثر القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية بوزارة التعاون الدولي. مجلة بحوث الشرق الأوسط. العدد 71.
- الحضرمي، نوف خلف محمد. (2019). النمط القادي السائد لدى قائدات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمات. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد، 183.
- سحيمي، فائزة والزين، عبد المجيد. (2020). دور القائد الاستراتيجي في تسيير المشروعات الصغيرة والمتوسطة بولاية سيدي بلعباس بالجزائر. المجلة العربية للإدارة. المجلد 40. العدد 2.
- شهير، عدلان. (2021). أثر الأنماط القيادية على أداء الموظفين الإداريين: دراسة ميدانية ببلدية وجانة. رسالة ماجستير، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع.

- عادل بن عايد الشمري وسلطان بن عبد الله الشمري. (2022). الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت وأثره على الأداء الوظيفي للمعلمين. مجلة الدراسات والبحوث التربوية. المجلد 2. العدد 6 .
- عبد اللاوي، عطية وطبيب، عبد السلام. (2017). اثر سلوكيات القيادة التحويلية على ادارة المشاريع دراسة حالة مؤسسة الصناعات الحديدية بمدينة تبسة. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية. العدد الثامن.
- عصام لعياضي وبن سايح سمير. (2020). علاقة الأنماط القيادية بدافعية الإنجاز لدى مسيري الشركات الرياضية التجارية. مجلة الاستراتيجية والتنمية. المجلد، 11، العدد، 3، ص: 86-102.
- عيسى، أحمد السيد. (2023). الدور الوسيط للقيادة المستدامة في العلاقة ما بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء التنظيمي الأخضر دراسة تطبيقية. مجلة البحوث التجارية. مجلة كلية التجارة جامعة الزقازيق. المجلد الخامس والأربعين. العدد الثالث.

