

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

Dr. Mona Moustafa Elashry
MIDOCEAN UNIVERSITY

اثر القيادة الفعالة في نجاح الفعاليات الموسمية

أسم الطالب

أحمد حسين عبدالقادر حسين

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024- الفصل الدراسي الثاني

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبعد:

إلى من كانوا سبباً في وصولي إلى هذا اليوم، أهدي شكري وتقديري العميق:

إلى الدكتورة الفاضلة/ منى العشري

أتقدم إليكم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان على ما بذلتموه من جهد وإخلاص في توجيهي ودعمي خلال رحلتي العلمية. لقد كنتم نموذجاً يُحتذى به في العلم والمعرفة، وكنتم مصدر إلهام وتحفيز دائم لي لتحقيق الأفضل.

إهداء شكر وتقدير مشروع التخرج

إلى والديّ العزيزين: أصدقائي وداعمي الأولين، شكراً لكل كلمة تشجيع، ولكل دعاء صادق، ولكل لحظة وقفتم فيها بجانبني، كنتم النور الذي أضاء طريقني، واليد التي أمسكت بي حتى خطوت بثبات.

إلى أساتذتي الكرام: منارات العلم والمعرفة، شكراً لما بذلتموه من جهد ووقت لتعليمنا وتوجيهنا، ولإيمانكم بقدراتنا وحرصكم على نجاحنا.

إلى زملائي الأعزاء: شركاء الدرب في رحلة هذا المشروع، شكراً لكل تعاون ودعم وتشجيع، فقد كنتم عائلة ثانية لي.

إلى كل من كان له بصمة في هذا الإنجاز: ولو بكلمة طيبة أو نصيحة ثمينة، لكم مني كل الامتنان.

هذا المشروع ثمرة جهودنا المشتركة، وأسأل الله أن يكون لبنة خير في حياتي المهنية والعلمية.

والحمد لله أولاً وآخراً.

الإهداء

إلى من غرسوا في قلبي بذور الطموح وسقوها بالحب والدعم، أهدي ثمرة جهدي
وتعب السنين:

إلى والديّ الحبيبين: رمز العطاء والحب غير المشروط، شكراً لأنكم كنتم السند
والعون في كل خطوة. دعاؤكم وتشجيعكم كانا وقودي الذي أوصلني إلى هذا اليوم.

إلى أساتذتي الأفاضل: الذين لم يخلوا بعلمهم أو توجيههم، شكراً لكم على كل كلمة
علم ونصيحة ثمينة.

إلى إخوتي وأصدقائي: الذين شاركوني فرحة النجاح ووقفوا بجانبني في لحظات
التحدي، دعمكم كان نوراً أضاء طريقي.

إلى كل من كان له أثر إيجابي في حياتي: أهديكم هذا الإنجاز، فهو نتاج حبكم
ودعمكم.

وأخيراً، أهدي هذا العمل المتواضع لكل من يسعى لتحقيق أحلامه رغم الصعوبات،
متوكلاً على الله ومؤمناً بقدراته.

والحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

مستخلص الدراسة

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
4	الإهداء.....
5	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
	1.2.1. فجوات على المستوى النظري..... Error! Bookmark not defined.
	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي..... Error! Bookmark not defined.
11	1.3. أهمية الدراسة.....
	1.3.1. على المستوى النظري:..... Error! Bookmark not defined.
	1.3.2. على المستوى التطبيقي:..... Error! Bookmark not defined.
12	1.4. أسئلة الدراسة.....
14	1.5. أهداف الدراسة.....
14	1.6. فرضيات الدراسة.....
	1.7. نموذج الدراسة..... Error! Bookmark not defined.
16	1.8. الدراسة الميدانية.....

1.9	مخطط المشروع.....	Error! Bookmark not defined.
2	الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....	16
2.1	المقدمة:.....	17
2.2	المتغير المستقل.....	17
2.3	المتغير التابع.....	18
2.4	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....	19
2.5	الخاتمة.....	21
3	الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....	21
3.1	المقدمة.....	22
3.2	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....	22
3.3	تصميم البحث.....	25
3.4	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....	Error! Bookmark not defined.
3.5	طريقة جمع البيانات.....	Error! Bookmark not defined.
3.6	أنواع البيانات.....	Error! Bookmark not defined.
3.7	إجراءات التحليل الإحصائي.....	Error! Bookmark not defined.
3.8	الخاتمة.....	Error! Bookmark not defined.
4	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....	Error! Bookmark not defined.
4.1	المقدمة.....	Error! Bookmark not defined.
4.2	توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....	Error! Bookmark not defined.
4.3	اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....	Error! Bookmark not defined.
4.4	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....	Error! Bookmark not defined.
4.5	اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....	Error! Bookmark not defined.
4.6	الخاتمة.....	Error! Bookmark not defined.
5	الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....	Error! Bookmark not defined.
5.1	حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....	Error! Bookmark not defined.
5.2	توصيات الدراسة:.....	Error! Bookmark not defined.
5.3	الخاتمة:.....	Error! Bookmark not defined.
46	قائمة المراجع.....	
50	الملاحق.....	

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

الفعاليات الموسمية تمثل أحد العوامل المهمة التي تسهم في تعزيز الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في المجتمع. فهي لا تقتصر على تقديم الترفيه فقط، بل تمتد لتشمل دورًا هامًا في الترويج للثقافة، دعم الاقتصاد المحلي، وتقوية الروابط المجتمعية. من بين العوامل التي تؤثر بشكل كبير في نجاح هذه الفعاليات، تبرز القيادة الفعالة كعنصر محوري في تحقيق أهدافها وضمان تنظيمها وتنفيذها بكفاءة. فالقيادة الجيدة تساهم في إدارة الموارد البشرية والمالية بفعالية، وتحفيز الفرق، والتفاعل مع التحديات المختلفة التي قد تطرأ خلال الفعالية.

تتمثل أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على الدور الحيوي الذي تلعبه القيادة الفعالة في نجاح الفعاليات الموسمية. في هذا السياق، تهدف الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين القيادة الفعالة ونجاح الفعاليات الموسمية، من خلال تحديد السمات والمهارات القيادية التي تسهم في تحسين أداء الفرق، وضمان رضا المشاركين والجمهور. كما تسعى إلى تقييم تأثير القيادة في تنظيم الفعاليات، بدءًا من مرحلة التخطيط وحتى مرحلة التنفيذ.

القيادة الفعالة تتطلب مجموعة من المهارات، مثل القدرة على اتخاذ القرارات السريعة، التخطيط الاستراتيجي، والقدرة على التعامل مع الأزمات. هذه المهارات تضمن استمرار نجاح الفعالية، وتساعد في إدارة المخاطر والتحديات التي قد تواجه المنظمين أثناء الفعالية. بالإضافة إلى ذلك، يتم التركيز على أهمية تحفيز الفرق العاملة على الابتكار والإبداع، وهو ما ينعكس بدوره على جودة الفعالية ويجعلها أكثر جذبًا للمشاركين والجمهور.

تمثل هذه الدراسة إضافة علمية تسعى إلى تقديم استراتيجيات وأساليب قيادية يمكن استخدامها لتحسين إدارة الفعاليات الموسمية وضمان استدامتها. ومن خلال البحث في تأثير القيادة الفعالة، سيتم تقديم رؤى عملية تساهم في تعزيز فعالية القيادات في هذا المجال، وبالتالي تعزيز النجاح المستمر للفعاليات الموسمية.

نأمل أن تساهم هذه الدراسة في تحسين الممارسات القيادية، وتقديم حلول عملية للمشكلات التي قد تواجه المنظمين خلال الفعاليات، وبالتالي تحقيق مستوى عالٍ من النجاح والكفاءة في تنظيم الفعاليات الموسمية.

1.2. مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في فهم العلاقة بين القيادة الفعالة ونجاح الفعاليات الموسمية. على الرغم من الأهمية الكبيرة التي توليها الفعاليات الموسمية للمجتمعات المحلية والاقتصاد الوطني، إلا أن العديد من هذه الفعاليات لا تحقق النجاح المتوقع بسبب ضعف التخطيط أو ضعف القيادة. تواجه الفعاليات الموسمية تحديات كبيرة في مراحل التخطيط والتنظيم، ويُعتقد أن القيادة الفعالة تلعب دورًا حاسمًا في تجاوز هذه التحديات وتحقيق الأهداف المرجوة.

الفجوات النظرية:

على الرغم من وجود دراسات عدة تطرقت إلى القيادة في السياقات التنظيمية المختلفة، إلا أن قلة من الدراسات قد تناولت بشكل متخصص تأثير القيادة الفعالة في نجاح الفعاليات الموسمية. هناك نقص في الأدبيات التي تربط بين أساليب القيادة ونجاح هذه الفعاليات في سياقات موسمية، خاصة في ما يتعلق بالتحليل التفصيلي لدور القيادة في إدارة الأزمات، إدارة الموارد، والتحفيز والإبداع داخل الفرق.

الفجوات العملية:

من الناحية العملية، يواجه المنظمون في الفعاليات الموسمية صعوبة في تطبيق أساليب قيادية فعالة يمكنها التأثير بشكل إيجابي على الأداء والتنظيم. وغالبًا ما يفقر المسؤولون عن تنظيم الفعاليات إلى التدريب الكافي في مجال القيادة الذي يمكنهم من التعامل مع التحديات الكبيرة التي تطرأ أثناء الفعاليات. كما أن العديد من

الفعاليات الموسمية لا تعتمد على استراتيجيات قيادية منظمة، مما يؤدي إلى نتائج متفاوتة في مستوى التنظيم ورضا المشاركين.

لذا، تهدف هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوات من خلال استكشاف تأثير القيادة الفعالة في نجاح الفعاليات الموسمية وتقديم توصيات لتحسين تطبيق أساليب القيادة في هذا المجال.

من هنا ، تطرح هذه الدراسة السؤال الرئيسي : كيف تؤثر القيادة الفعالة في نجاح الفعاليات الموسمية ؟

1.3. أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية النظرية

1. سد الفجوة البحثية: تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين القيادة الفعالة ونجاح الفعاليات الموسمية، وهي علاقة لم تُبحث بشكل كافٍ في السياقين المحلي والإقليمي.

2. إثراء المعرفة بالقيادة في سياق الفعاليات الموسمية: تقدم الدراسة تحليلاً متخصصاً حول السمات القيادية المطلوبة لإدارة الفعاليات الموسمية بشكل ناجح، مع التركيز على قضايا مثل إدارة الموارد، التحفيز، والابتكار.

3. تعزيز الفهم النظري لدور القيادة: تدعم الدراسة الفهم النظري لدور القيادة في تحقيق الأهداف التنظيمية للفعاليات الموسمية من خلال تقديم نماذج وأساليب قيادية قابلة للتطبيق.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

1. تحسين الأداء القيادي: تقدم الدراسة توصيات عملية يمكن للقيادة ومنظمي الفعاليات الموسمية الاستفادة منها لتحسين أدائهم القيادي وضمان نجاح الفعاليات.

2. تطوير مهارات المنظمين: تساهم نتائج الدراسة في تصميم برامج تدريبية موجهة لمنظمي الفعاليات لتزويدهم بالمهارات القيادية الفعالة.

3. دعم استدامة الفعاليات: تساعد الدراسة في تقديم استراتيجيات قيادية تضمن استمرارية نجاح الفعاليات الموسمية عبر تعزيز الكفاءة التشغيلية والابتكار.

4. إدارة الأزمات بفعالية: تُبرز الدراسة أهمية القيادة الفعالة في التعامل مع التحديات والمخاطر التي قد تواجه الفعاليات، مما يساهم في تقليل الخسائر وتحقيق أهدافها.

5. زيادة رضا الجمهور: تدعم نتائج الدراسة تحسين تجربة المشاركين والجمهور في الفعاليات الموسمية، مما يعزز قيمتها الاجتماعية والاقتصادية.

من خلال الدمج بين النظرية والتطبيق، تُعد هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة لكل من الباحثين والأطراف الفاعلة في مجال تنظيم الفعاليات الموسمية.

1.4. أسئلة الدراسة

ترتكز الدراسة على السؤال الرئيسي التالي:

كيف تؤثر القيادة الفعالة في نجاح الفعاليات الموسمية؟

ومن هذا السؤال الرئيسي، تنبثق الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هي السمات والمهارات الأساسية التي يجب أن يمتلكها القادة لضمان نجاح الفعاليات الموسمية؟

2. كيف يمكن للقيادة الفعالة أن تساهم في تحسين عملية التخطيط والتنظيم للفعاليات الموسمية؟

3. ما مدى تأثير القيادة على رضا المشاركين والجمهور في الفعاليات الموسمية؟

4. كيف تسهم القيادة الفعالة في إدارة الموارد البشرية والمالية أثناء الفعاليات؟

5. ما هو دور القيادة في التعامل مع التحديات والمخاطر التي تواجه الفعاليات الموسمية؟

6. كيف تعزز القيادة الفعالة من الابتكار والإبداع في تنظيم الفعاليات؟

7. ما هي الاستراتيجيات القيادية التي تضمن استدامة نجاح الفعاليات الموسمية؟

تساعد هذه الأسئلة في تحليل جميع الجوانب المتعلقة بدور القيادة في نجاح الفعاليات الموسمية، مما يوفر فهماً شاملاً ومتكاملاً للموضوع.

1.5. أهداف الدراسة

الهدف:

1. تحديد دور القيادة الفعالة في التخطيط والتنظيم: تحليل مدى مساهمة القادة في تصميم خطط استراتيجية لتنفيذ الفعاليات الموسمية بنجاح.

2. تعزيز الكفاءة التشغيلية: دراسة تأثير القيادة على تحسين إدارة الموارد البشرية والمالية واللوجستية أثناء الفعاليات الموسمية.

3. تحقيق رضا الجمهور والمشاركين: تقييم العلاقة بين القيادة الفعالة وتجربة الزوار والمشاركين في الفعاليات.

4. تعزيز الابتكار والإبداع: تحليل قدرة القيادة الفعالة على تشجيع الأفكار الجديدة التي تعزز جودة الفعاليات الموسمية.

5. إدارة التحديات والمخاطر: دراسة كيفية تعامل القادة مع التحديات مثل ضغط الوقت، الكثافة الجماهيرية، أو التغيرات الطارئة لتحقيق أهداف الفعاليات.

6. بناء صورة إيجابية ومستدامة للفعاليات: التأكيد على دور القيادة في تحسين سمعة الفعالية وضمان استمرارية نجاحها عبر المواسم.

1.6. فرضيات الدراسة

1. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفعالة ونجاح الفعاليات الموسمية.

2. تؤثر السمات القيادية (مثل اتخاذ القرار والتواصل الفعال) بشكل إيجابي على تحسين أداء الفرق العاملة في الفعاليات الموسمية.

3. تسهم القيادة الفعالة في زيادة رضا المشاركين والجمهور عن الفعاليات الموسمية.

4. تؤدي القيادة الفعالة إلى تحسين إدارة الموارد البشرية والمالية بشكل أكثر كفاءة أثناء الفعاليات.

5. للقيادة الفعالة دور أساسي في مواجهة التحديات والأزمات التي تواجه الفعاليات الموسمية وتقليل آثارها السلبية.

6. تؤثر القيادة الفعالة إيجاباً على تعزيز الابتكار والإبداع في تصميم وتنفيذ الفعاليات الموسمية.

7. يساهم تبني استراتيجيات قيادية منظمة في ضمان استدامة نجاح الفعاليات الموسمية على المدى الطويل.

نموذج البحث : نموذج الدراسة المقترح المصدر الطالب

المستقل المتغير	التابع المتغير
القيادة	النجاح
	»»»

1.7. الدراسة الميدانية (موسم الرياض)

موسم الرياض يعد من أبرز الفعاليات الموسمية التي تُنظَّم في المملكة العربية السعودية، ويتميز بتنوعه في الفعاليات الثقافية، الترفيهية، والرياضية. يُعزى نجاح الموسم إلى التنظيم الفعّال، مما يجعله بيئة مثالية لدراسة دور القيادة في نجاح الفعاليات الموسمية

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعد القيادة الفعالة عاملاً محورياً في نجاح الفعاليات الموسمية، إذ تلعب دوراً أساسياً في التخطيط والتنظيم وإدارة الموارد. وقد ركزت العديد من الدراسات السابقة على استكشاف العلاقة بين القيادة وأداء المنظمات في سياقات مختلفة، بما في ذلك الفعاليات الثقافية، الرياضية، والسياحية. تسلط هذه الدراسات الضوء على تأثير أساليب القيادة المتنوعة، مثل القيادة التحويلية والتشاركية، على تحقيق الأهداف ورفع مستوى رضا المشاركين والجمهور.

تُظهر الدراسات أهمية القائد كعنصر رئيسي في إدارة الفرق، تعزيز الابتكار، وتجاوز التحديات التي تواجه الفعاليات. ورغم تعدد الأبحاث في هذا المجال، فإن الفجوات النظرية والتطبيقية لا تزال قائمة، خاصة في ما يتعلق بالسياقات المحلية والإقليمية. لذا، تُعد هذه الدراسة محاولة لسد هذه الفجوات من خلال مراجعة وتحليل الدراسات السابقة لفهم دور القيادة الفعالة بشكل أعمق في إنجاح الفعاليات الموسمية.

2.2. المتغير المستقل

في هذه الدراسة، المتغير المستقل هو: القيادة الفعالة.

ويُقصد به السمات والمهارات القيادية التي يمتلكها القائد، والتي تشمل:

1. التخطيط الاستراتيجي: قدرة القائد على وضع خطط واضحة ومنظمة لتحقيق أهداف الفعاليات.

2. التواصل الفعال: مهارات القائد في إيصال المعلومات والأفكار بوضوح إلى الفريق والجمهور.

3. التحفيز والإلهام: قدرة القائد على تحفيز الفرق العاملة وتشجيعهم على تقديم أفضل أداء.

4. اتخاذ القرارات: سرعة وكفاءة القائد في اتخاذ قرارات حاسمة خلال الفعاليات.

5. إدارة الأزمات: مرونة القائد في التعامل مع المشكلات أو التحديات المفاجئة أثناء الفعاليات.

6. تعزيز الابتكار: تشجيع القائد للإبداع في تصميم وتنفيذ الفعاليات.

يتم قياس هذا المتغير من خلال تقييم هذه الجوانب القيادية وتأثيرها على تنظيم ونجاح الفعاليات الموسمية.

2.3. المتغير التابع

في هذه الدراسة، المتغير التابع هو: نجاح الفعاليات الموسمية.

ويُقصد به تحقيق الأهداف المحددة للفعاليات الموسمية من خلال مجموعة من المؤشرات، ومنها:

1. مستوى رضا الجمهور والمشاركين: مدى تحقيق توقعات الزوار وتجربتهم الإيجابية.

2. الكفاءة التنظيمية: نجاح عمليات التخطيط والتنفيذ والتنسيق خلال الفعالية.

3. إدارة الموارد: كفاءة استخدام الموارد البشرية والمالية والتقنية لتحقيق الأهداف.

4. الابتكار والإبداع: مدى تميز الفعاليات واحتوائها على أفكار جديدة وجاذبة.

5. التعامل مع الأزمات: قدرة المنظمين على مواجهة التحديات وتقليل آثارها السلبية.

6. الاستدامة والنجاح المتكرر: تحقيق الفعالية لنتائج إيجابية تعزز استمراريتها في المستقبل.

يُقاس هذا المتغير بناءً على استبيانات، ملاحظات ميدانية، وتحليل البيانات المتعلقة بالفعالية.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

العلاقة بين المتغير المستقل (القيادة الفعالة) والمتغير التابع (نجاح الفعاليات الموسمية) هي علاقة سببية وإيجابية. بمعنى أن القيادة الفعالة تؤثر بشكل مباشر على نجاح الفعاليات الموسمية من خلال:

1. تحسين التخطيط والتنظيم: تُمكن القيادة الفعالة من وضع خطط استراتيجية وتنفيذها بكفاءة، مما ينعكس على نجاح الفعالية.

2. تعزيز أداء الفرق: القادة الفعالون يحفزون الفرق التنظيمية ويعملون على رفع مستوى التنسيق والإنتاجية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للفعالية.

3. زيادة رضا الجمهور: القيادة الفعالة تضمن توفير تجربة مميزة للمشاركين من خلال التخطيط الجيد وإدارة الموارد بشكل صحيح.

4. التعامل مع الأزمات: القادة الفعالون يمتلكون القدرة على اتخاذ قرارات سريعة وصحيحة أثناء الأزمات، مما يقلل من تأثير المشكلات على نجاح الفعالية.

5. تعزيز الابتكار: القيادة التي تشجع الإبداع تساهم في تقديم فعاليات مميزة وجاذبة، مما يعزز من نجاحها.

6. تحقيق الاستدامة: القيادة الفعالة تضمن استمرارية النجاح من خلال تحسين العمليات وتقليل التحديات.

الخلاصة: كلما زادت فعالية القيادة، زادت احتمالية نجاح الفعاليات الموسمية من حيث التنظيم، رضا الجمهور، والقدرة على مواجهة التحديات.

2.5. الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، تم تسليط الضوء على الدور الحاسم للقيادة الفعالة في تحقيق نجاح الفعاليات الموسمية. أوضحت الدراسة أن القيادة ليست مجرد عملية تنظيمية، بل هي عامل استراتيجي يؤثر بشكل مباشر على جودة التخطيط والتنفيذ، كفاءة إدارة الموارد، وقدرة المنظمين على التعامل مع التحديات والأزمات.

تُظهر النتائج أن القادة الذين يمتلكون سمات قيادية فعّالة، مثل القدرة على اتخاذ القرارات السريعة، التواصل الفعّال، وتحفيز الفرق التنظيمية، يلعبون دورًا محوريًا في تحسين تجربة المشاركين وضمان رضا الجمهور. كما أن تعزيز الابتكار والإبداع في تصميم وتنفيذ الفعاليات يُعد نتيجة مباشرة للقيادة الفعالة.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في تقديم رؤية شاملة عن العلاقة بين القيادة ونجاح الفعاليات الموسمية، ما يُسهم في سد الفجوة النظرية والعملية في هذا المجال. كما تقدم الدراسة توصيات عملية للمنظمين والقادة لتطوير مهاراتهم القيادية وضمان استدامة نجاح الفعاليات في المستقبل.

ختامًا، تؤكد الدراسة أن القيادة الفعالة ليست مجرد عنصر تكميلي، بل هي أساس نجاح أي فعالية موسمية تسعى إلى تحقيق أهدافها على المستويات التنظيمية والجماعية.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

مقدمة منهجية الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير القيادة الفعالة في نجاح الفعاليات الموسمية، مما يستدعي استخدام منهجية علمية دقيقة تضمن تحقيق الأهداف البحثية. تعتمد المنهجية على اختيار الأساليب والأدوات المناسبة لجمع البيانات وتحليلها، بما يوفر فهمًا شاملاً للعلاقة بين القيادة الفعالة ومؤشرات نجاح الفعاليات.

نظرًا للطبيعة التحليلية للدراسة، تم تبني المنهج الوصفي التحليلي الذي يساعد على وصف الظاهرة المدروسة وتحليل تأثير القيادة على مختلف جوانب الفعاليات الموسمية. كما تم تحديد عينة مدروسة من القادة والمنظمين والمشاركين، لضمان تمثيل شامل ومتوازن للبيئة المستهدفة.

تشمل هذه المنهجية أدوات متعددة لجمع البيانات مثل الاستبيانات والمقابلات والملاحظات الميدانية، مما يضمن توفير بيانات دقيقة وموثوقة. وتم تصميم أدوات البحث لتغطية محاور الدراسة الرئيسية المتعلقة بالقيادة، التنظيم، رضا المشاركين، وإدارة الموارد.

توفر هذه المنهجية إطارًا علميًا يساهم في تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها، مما يدعم تقديم نتائج دقيقة وقابلة للتطبيق في تطوير الفعاليات الموسمية.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

1. القيادة الفعالة (المتغير المستقل):

تُعرف القيادة الفعالة في هذه الدراسة إجرائيًا بأنها: مجموعة من السمات والمهارات القيادية التي يتمتع بها القادة والمسؤولون عن تنظيم الفعاليات الموسمية، والتي تُقاس من خلال استبيان يركز على التخطيط، اتخاذ القرار، التواصل، إدارة الموارد، التحفيز، والقدرة على إدارة الأزمات.

2. نجاح الفعاليات الموسمية (المتغير التابع):

يُعرّف نجاح الفعاليات الموسمية في هذه الدراسة إجرائيًا بأنه: مدى تحقيق الفعالية لأهدافها المحددة، ويُقاس من خلال عدة مؤشرات، منها رضا المشاركين (الزوار والفرق التنظيمية)، جودة التنظيم، كفاءة إدارة الموارد، الابتكار في تصميم الفعالية، والقدرة على مواجهة الأزمات وضمان استدامة الفعالية.

تفصيل مؤشرات القياس:

القيادة الفعالة:

التخطيط والتنظيم (عدد الخطط الاستراتيجية الموضوعية ونسب تنفيذها).

اتخاذ القرارات (سرعة وجودة القرارات المتخذة).

إدارة الأزمات (قدرة القائد على تقليل الآثار السلبية للأزمات).

نجاح الفعاليات الموسمية:

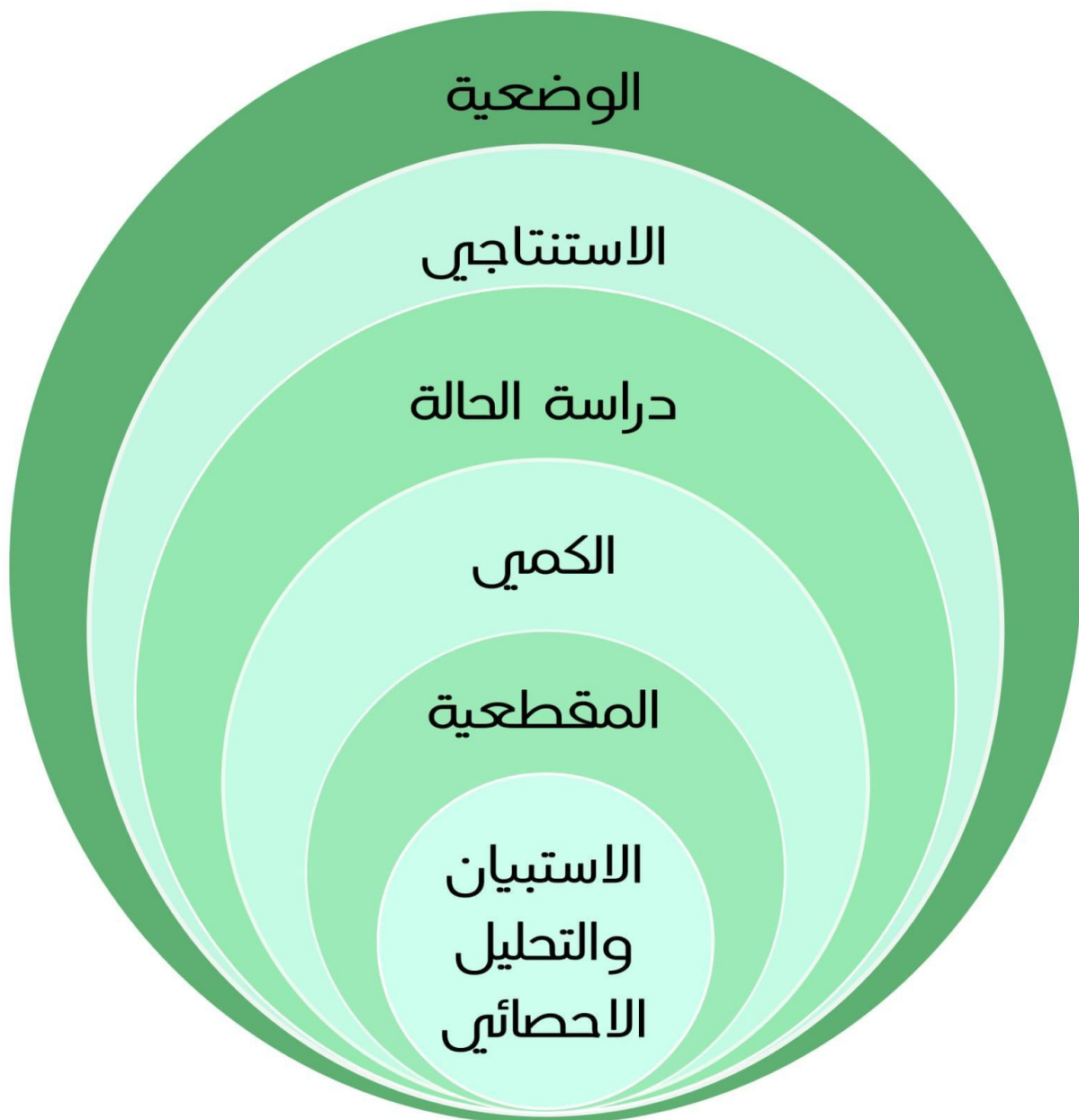
رضا الجمهور (نتائج استبيانات المشاركين).

تقييم الأداء التنظيمي (تحليل كفاءة العمليات اللوجستية والمالية).

استدامة الفعالية (مدى تكرارها والنجاحات المستقبلية المرتبطة بها).

تُستخدم هذه التعريفات الإجرائية لضمان قياس المتغيرات بشكل واضح ودقيق، بما يدعم موثوقية وصدق الدراسة.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)



الإستبيان

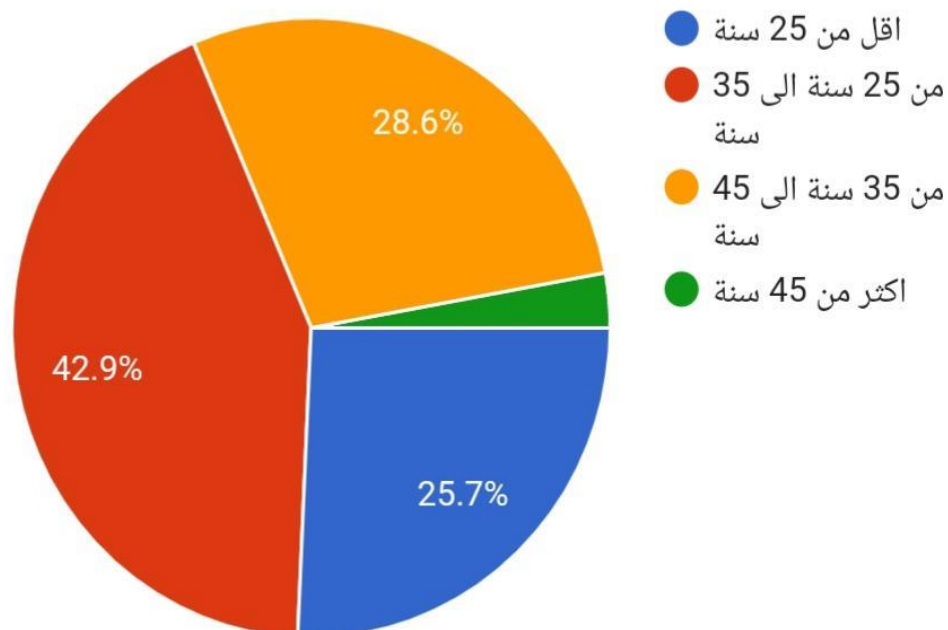
[رابط الإستبيان](#)

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc9QbtwZE8GqzKrZ32tC9LYIDdk4_zJHG3efq-XeV5O8oZZAQ/formResponse

نسخ الرسم البياني

العمر:

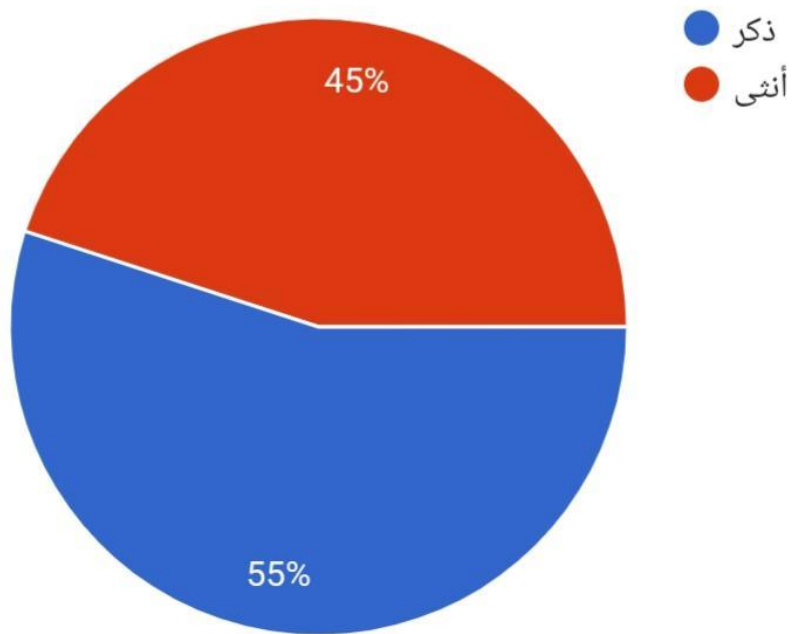
35 ردًا



نسخ الرسم البياني

الجنس:

40 ردًا

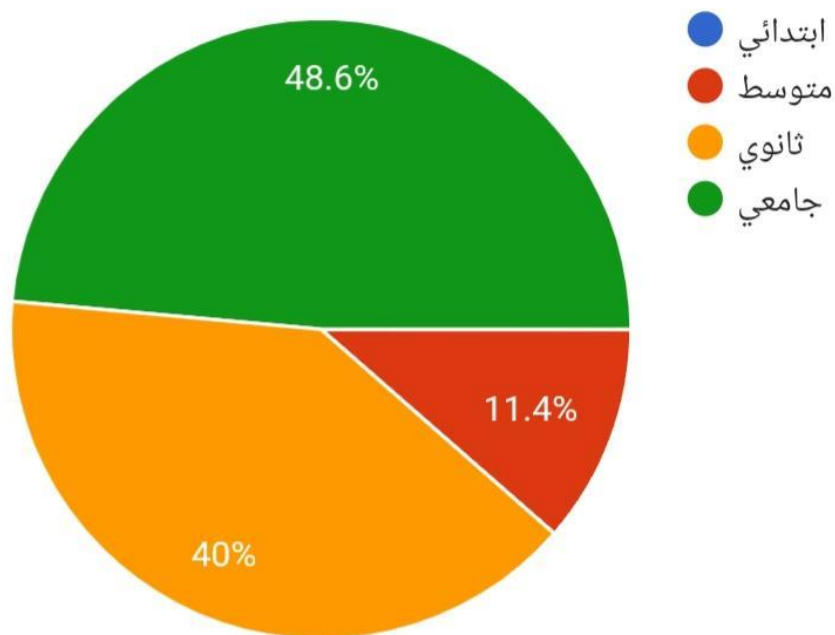


نسخ الرسم البياني



المستوى التعليمي :

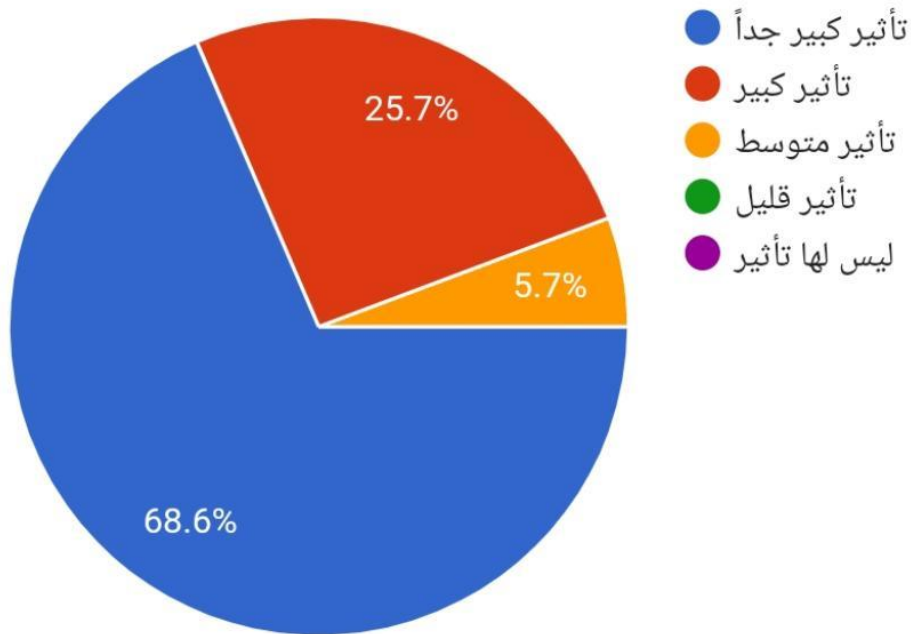
35 ردًا



نسخ الرسم البياني

إلى أي مدى تظن أن القيادة
الفعالة تؤثر في نجاح
الفعالية

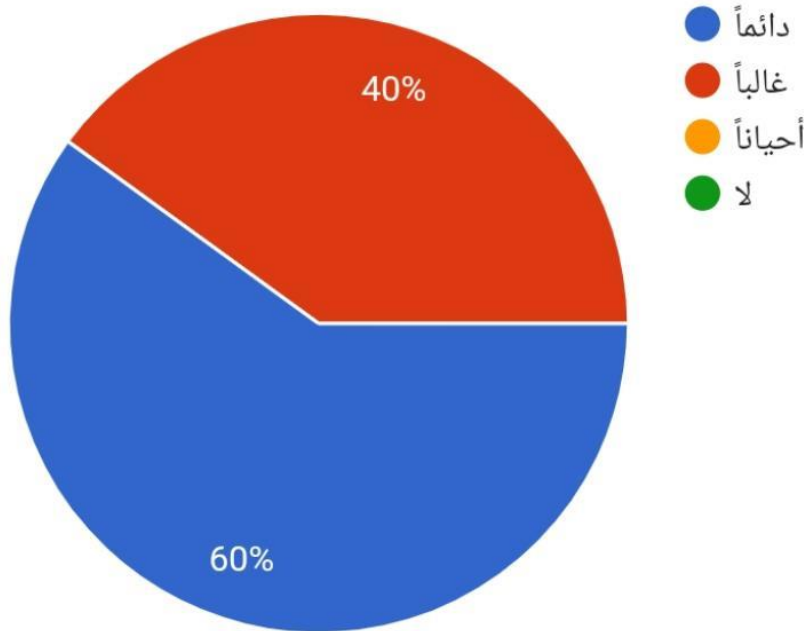
35 ردًا



نسخ الرسم البياني

هل تشعر أن القادة في
الفعالية كانوا قادرين على
توجيه الفريق بشكل جيد

35 ردًا

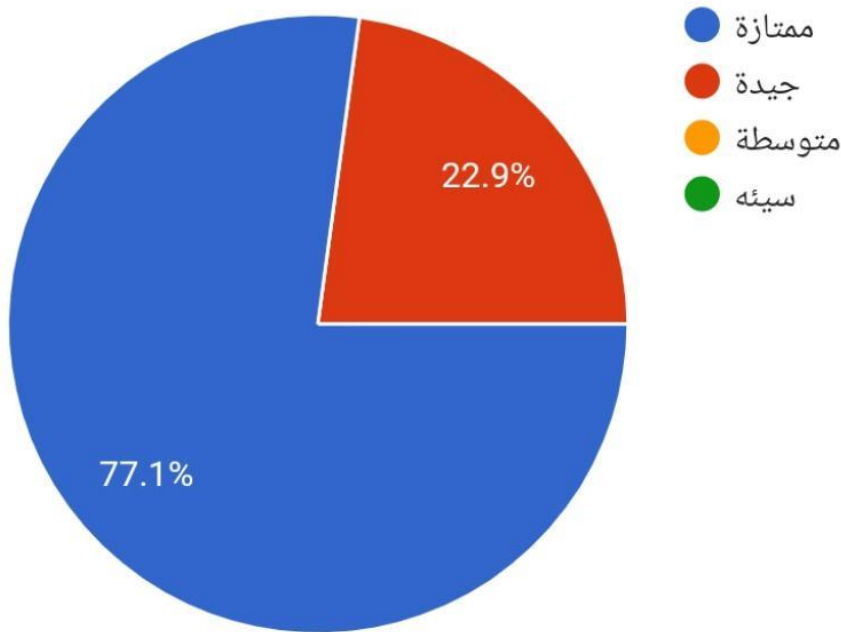


نسخ الرسم البياني



كيف تقيم قدرة القيادة
على حل المشكلات التي
واجهتها الفعالية عن

35 ردًا

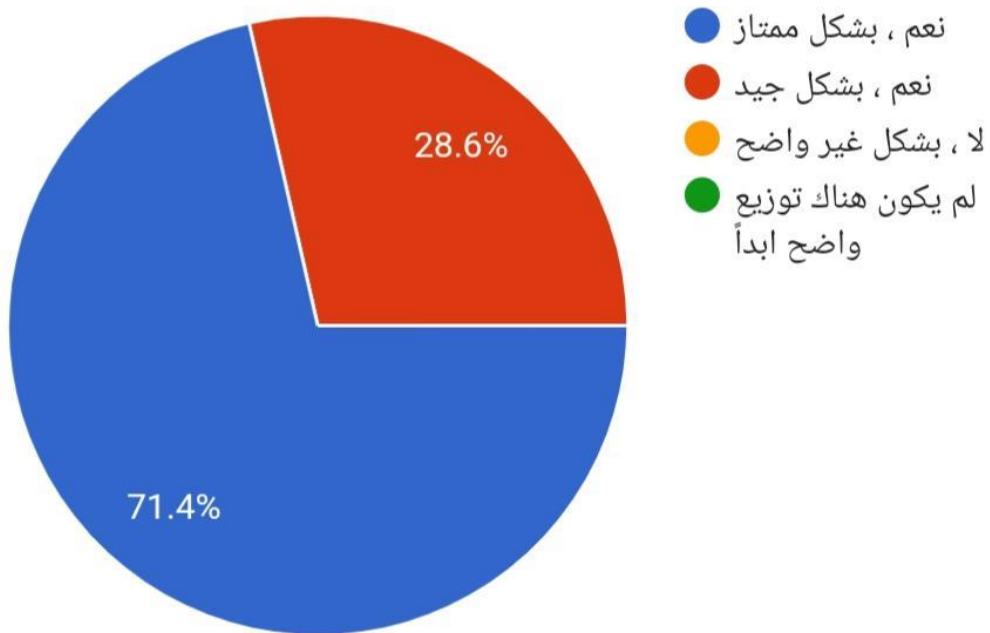


نسخ الرسم البياني



هل تم توزيع المهام
بوضوح بين أعضاء الفريق

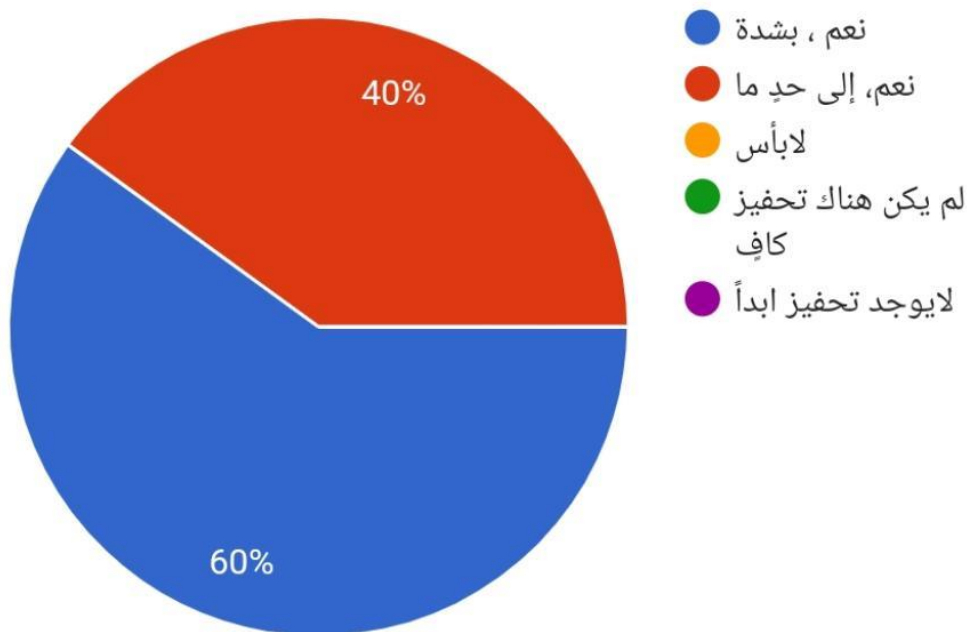
35 ردًا



نسخ الرسم البياني

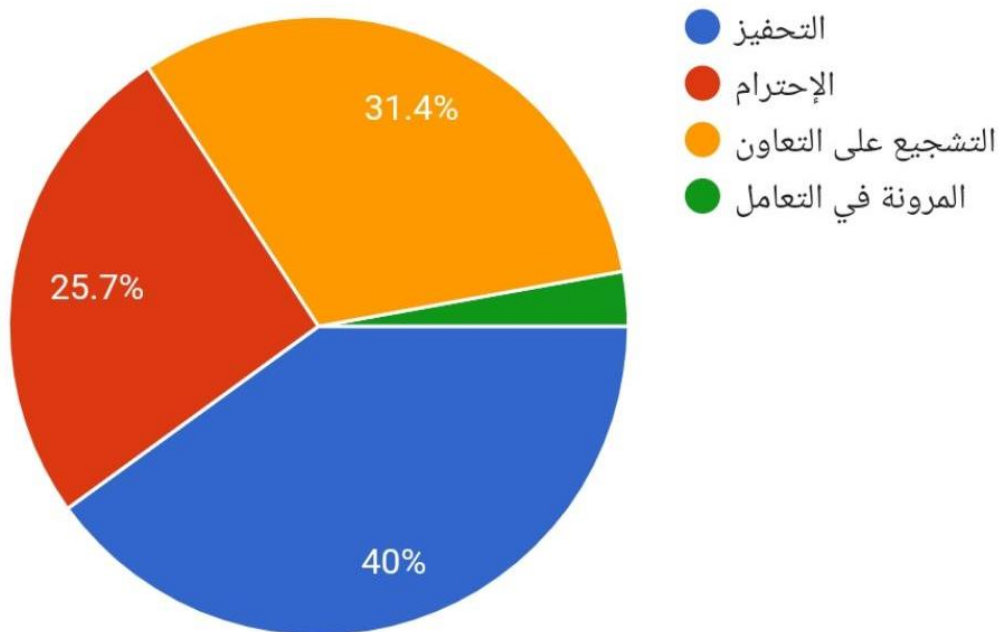
هل ترى أن القيادة
استطاعت تحفيز الفريق
للمشاركة بحماس

35 ردًا



نسخ الرسم البياني

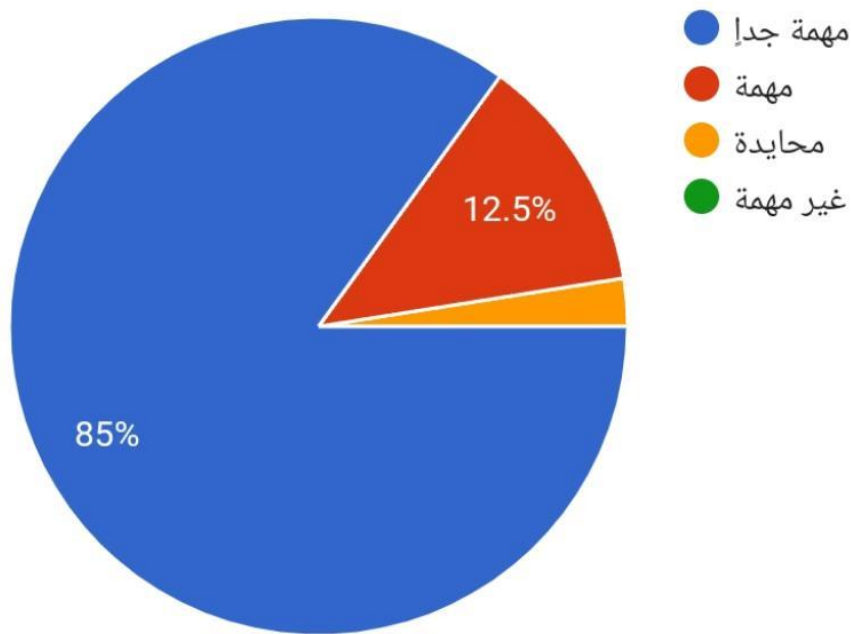
من خلال تجربتك ، ما أكثر
شيء يجعل القائد مؤثراً
في فريق العمل
35 ردًا



نسخ الرسم البياني

مامدى اهمية القيادة في
تنظيم ونجاح الفعاليات
الموسمية من وجهة نظرك

40 ردًا

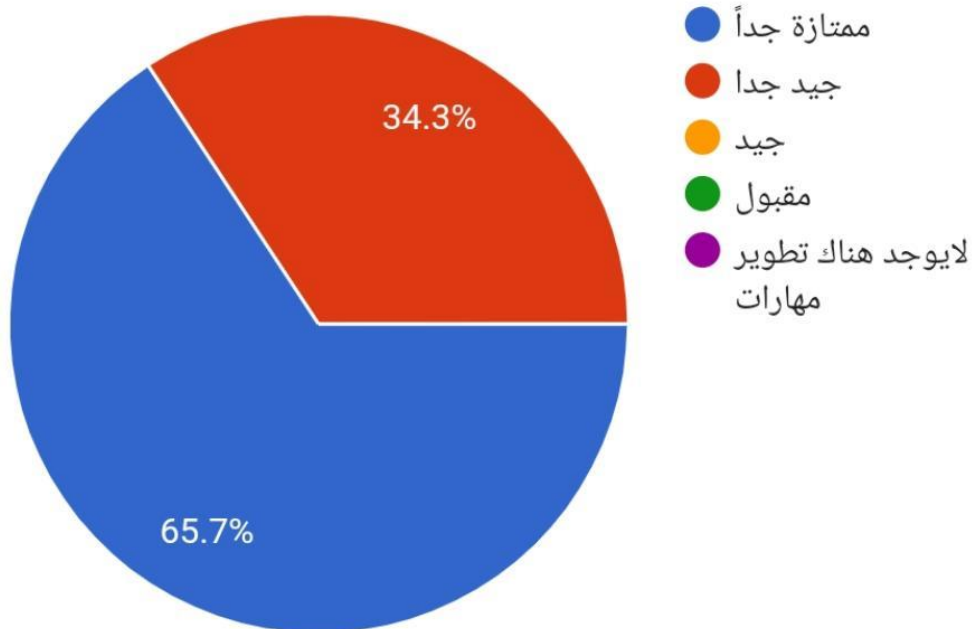


نسخ الرسم البياني



كيف تقيّم مستوى دعم
مؤسستك لتطوير المهارات
القيادية لدى الموظفين؟

35 ردًا

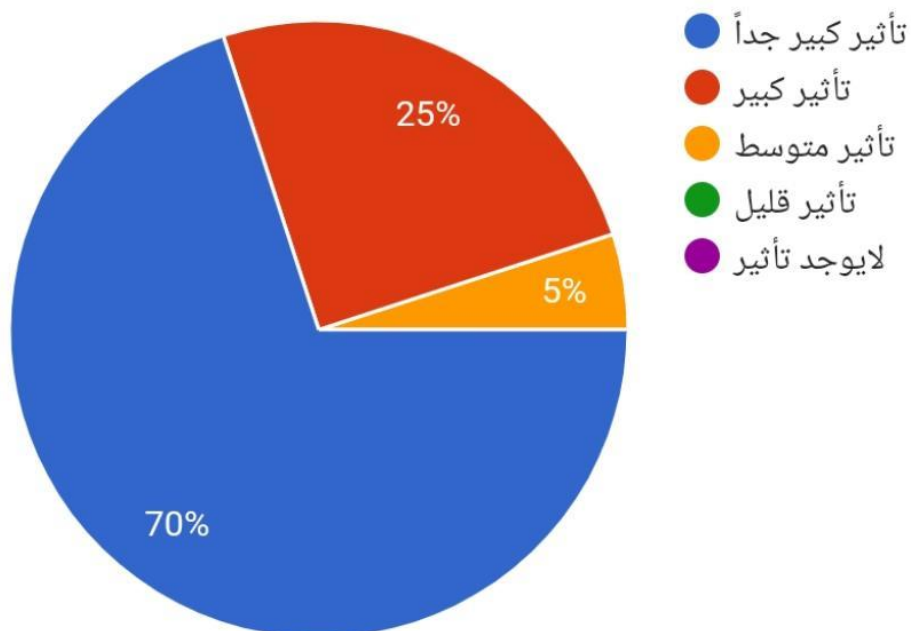


نسخ الرسم البياني



مامدى تأثير وجود قائد فعال على تحقيق اهداف الفعالية

40 ردًا

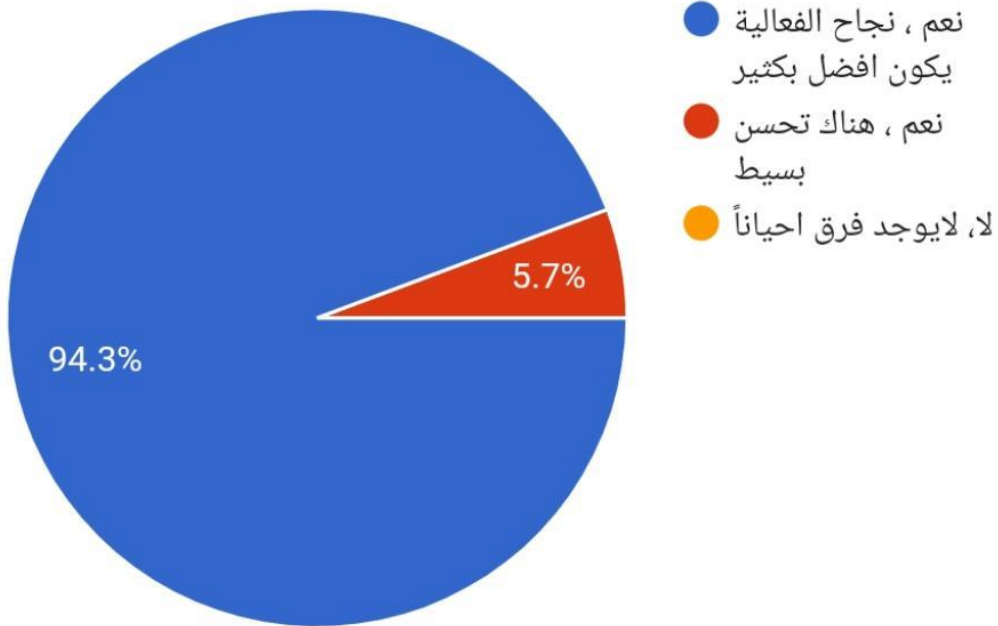


نسخ الرسم البياني



هل لاحظت فرقاً في نجاح
الفعاليات عندما يكون
القائد صاحب خبرة

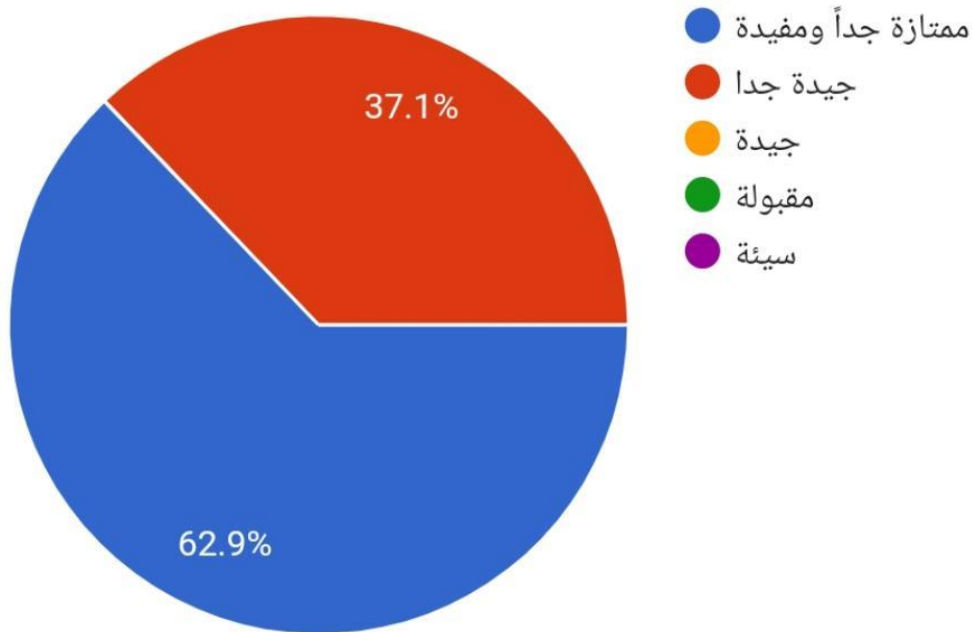
35 ردًا



نسخ الرسم البياني

ما مدى فعالية برامج
التدريب القيادي التي
شاركت فيها؟

35 ردًا

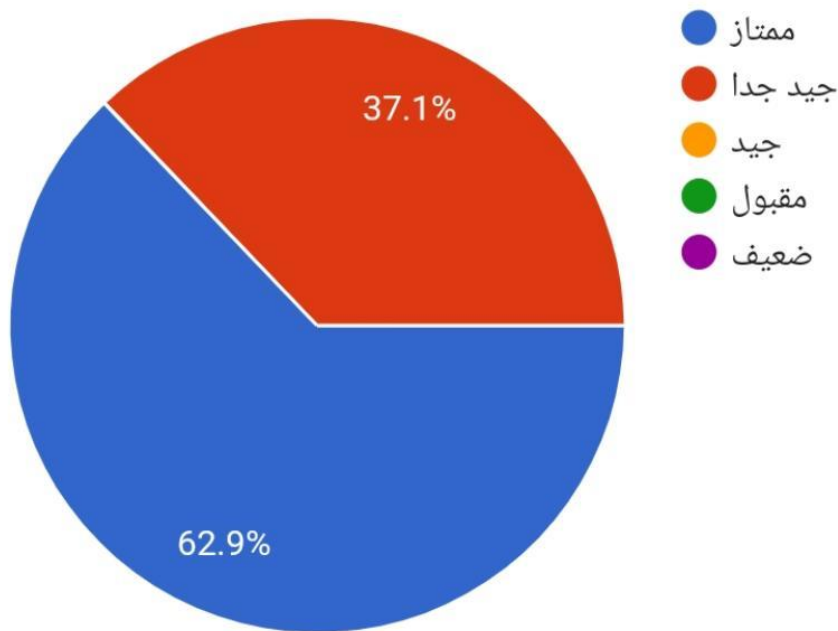


نسخ الرسم البياني



كيف تقيم وضوح هيكل القيادة في مؤسستك

35 ردًا

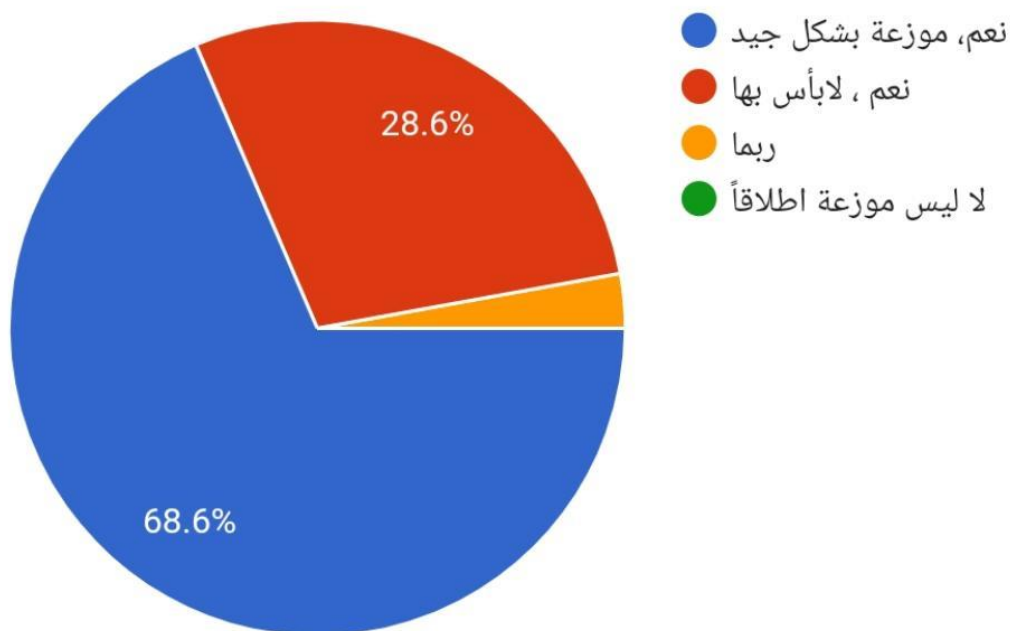


نسخ الرسم البياني



هل تشعر أن الأدوار
والمسؤوليات موزعة
بوضوح بين القادة في
المنظمة

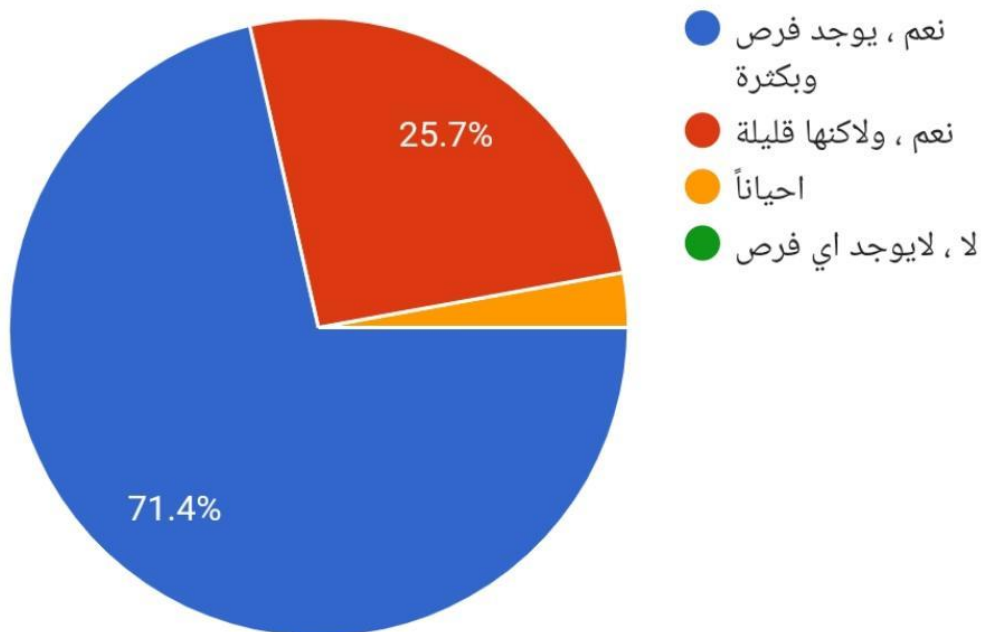
35 ردًا



نسخ الرسم البياني

هل هناك فرص متاحة
للموظفين للمشاركة في
عملية صنع القرار

35 ردًا



إلى أي مدى تظن أن القيادة الفعالة تؤثر في نجاح الفعالية	المستوى التعليمي :	العمر :	الجنس :
تأثير كبير جداً	ثانوي	من 25 سنة الى 35 سنة	ذكر
تأثير كبير جداً	جامعي	من 25 سنة الى 35 سنة	ذكر
تأثير كبير جداً	جامعي	من 35 سنة الى 45 سنة	أنثى
تأثير كبير جداً	جامعي	من 25 سنة الى 35 سنة	أنثى
تأثير كبير	ثانوي	أقل من 25 سنة	ذكر
تأثير كبير جداً	جامعي	من 35 سنة الى 45 سنة	أنثى
تأثير كبير جداً	جامعي	من 35 سنة الى 45 سنة	أنثى
تأثير كبير جداً	متوسط	أقل من 25 سنة	أنثى
تأثير كبير	ثانوي	من 35 سنة الى 45 سنة	أنثى
تأثير كبير جداً	جامعي	من 35 سنة الى 45 سنة	ذكر
تأثير كبير جداً	جامعي	من 35 سنة الى 45 سنة	ذكر
تأثير كبير جداً	جامعي	من 35 سنة الى 45 سنة	ذكر
تأثير كبير	جامعي	من 35 سنة الى 45 سنة	ذكر
تأثير كبير جداً	جامعي	من 25 سنة الى 35 سنة	ذكر
تأثير كبير جداً	جامعي	من 25 سنة الى 35 سنة	ذكر
تأثير كبير جداً	ثانوي	من 25 سنة الى 35 سنة	ذكر
تأثير كبير	جامعي	أقل من 25 سنة	ذكر
تأثير كبير	جامعي	من 25 سنة الى 35 سنة	ذكر
تأثير كبير	ثانوي	من 25 سنة الى 35 سنة	ذكر
تأثير كبير جداً	ثانوي	من 25 سنة الى 35 سنة	ذكر
تأثير كبير جداً	جامعي	أقل من 25 سنة	ذكر
تأثير كبير جداً	ثانوي	أكثر من 45 سنة	ذكر
تأثير كبير جداً	ثانوي	من 25 سنة الى 35 سنة	ذكر
تأثير كبير جداً	جامعي	من 25 سنة الى 35 سنة	أنثى
تأثير كبير	ثانوي	من 25 سنة الى 35 سنة	ذكر
تأثير متوسط	ثانوي	من 25 سنة الى 35 سنة	أنثى
تأثير كبير	ثانوي	من 35 سنة الى 45 سنة	أنثى
تأثير كبير جداً	متوسط	أقل من 25 سنة	ذكر
تأثير كبير جداً	ثانوي	من 35 سنة الى 45 سنة	أنثى
تأثير كبير جداً	جامعي	من 25 سنة الى 35 سنة	أنثى
تأثير كبير جداً	ثانوي	أقل من 25 سنة	أنثى
تأثير كبير جداً	متوسط	أقل من 25 سنة	أنثى
تأثير متوسط	متوسط	أقل من 25 سنة	ذكر
تأثير كبير	جامعي	من 25 سنة الى 35 سنة	ذكر
تأثير كبير جداً	ثانوي	أقل من 25 سنة	أنثى
تأثير متوسط	ثانوي	من 35 سنة الى 45 سنة	أنثى
تأثير كبير جداً	ثانوي	من 35 سنة الى 45 سنة	أنثى
تأثير كبير	ثانوي	أقل من 25 سنة	أنثى
تأثير كبير جداً	متوسط	من 35 سنة الى 45 سنة	أنثى
تأثير كبير جداً	متوسط	من 25 سنة الى 35 سنة	ذكر

هل ترى أن القيادة استطاعت تحفيز الفريق للمشاركة بحماس	هل تم توزيع المهام بوضوح بين أعضاء الفريق
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم، إلى حد ما	نعم ، بشكل جيد
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم، إلى حد ما	نعم ، بشكل جيد
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل جيد
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم، إلى حد ما	نعم ، بشكل جيد
نعم، إلى حد ما	نعم ، بشكل ممتاز
نعم، إلى حد ما	نعم ، بشكل جيد
نعم، إلى حد ما	نعم ، بشكل جيد
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم، إلى حد ما	نعم ، بشكل جيد
نعم، إلى حد ما	نعم ، بشكل ممتاز
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم، إلى حد ما	نعم ، بشكل ممتاز
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم، إلى حد ما	نعم ، بشكل جيد
نعم، إلى حد ما	نعم ، بشكل ممتاز
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم، إلى حد ما	نعم ، بشكل ممتاز
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل جيد
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم ، إلى حد ما	نعم ، بشكل جيد
نعم، إلى حد ما	نعم ، بشكل جيد
نعم، إلى حد ما	لا ، بشكل غير واضح
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز
نعم ، بشدة	نعم ، بشكل ممتاز

كيف تقيم قدرة القيادة على حل المشكلات التي واجهتها الفعالية عن هل تشعر أن القادة في الفعالية كانوا قادرين على توجيه الفريق بشكل جيد

ممتازة	دائماً
ممتازة	دائماً
ممتازة	دائماً
ممتازة	دائماً
جيدة	غالباً
ممتازة	دائماً
ممتازة	دائماً
ممتازة	غالباً
ممتازة	غالباً
ممتازة	غالباً
ممتازة	غالباً
ممتازة	دائماً
ممتازة	غالباً
جيدة	غالباً
ممتازة	دائماً
ممتازة	دائماً
جيدة	غالباً
ممتازة	دائماً
جيدة	غالباً
ممتازة	دائماً
جيدة	غالباً
ممتازة	دائماً
ممتازة	دائماً
ممتازة	غالباً
ممتازة	دائماً
جيدة	دائماً
جيدة	غالباً
جيدة	غالباً
جيدة	غالباً
ممتازة	دائماً
ممتازة	دائماً
ممتازة	دائماً
ممتازة	دائماً
ممتازة	دائماً
ممتازة	غالباً
ممتازة	دائماً
ممتازة	دائماً
جيدة	غالباً
ممتازة	دائماً
متوسطة	غالباً
ممتازة	دائماً
ممتازة	دائماً

قائمة المراجع

مراجع كتب:

1. Bass, B. M. (1990). Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications. Free Press

كتاب أساسي في فهم أسس القيادة وأنماطها المختلفة وأثرها على الأداء في المؤسسات.

2. Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and Practice. Sage publications

يقدم هذا الكتاب نظرة شاملة على نظريات القيادة وكيفية تأثيرها على النتائج التنظيمية.

3. Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations. Pearson

دراسة معمقة حول الأساليب المختلفة للقيادة وتأثيراتها في بيئات العمل المختلفة، بما في ذلك الفعاليات المؤقتة.

مراجع مقالات أكاديمية:

Hernandez, M., Eberly, M. B., Avolio, B. J., & Johnson, M. D. (2011). The LBDQ .4 revisited: A meta-analytic review of the impact of leadership behaviors on organizational .outcomes. The Leadership Quarterly, 22(3), 411-423

استعراض تحليلي للآثار المترتبة على سلوكيات القيادة في النجاح التنظيمي.

Van Knippenberg, D., & Sitkin, S. B. (2013). A critical assessment of charismatic— .5 transformational leadership research: Back to the drawing board? The Academy of .Management Annals, 7(1), 1-60

تحليل نقدي لدور القيادة الكاريزمية والتحولية في إنجاح الفعاليات.

Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2004). Generalized self-efficacy and work-related .6 performance: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 89(5), 899-915

دراسة تأثير الثقة بالنفس لدى القادة على الأداء في بيئات مختلفة.

مراجع حول الفعاليات الموسمية:

7. Getz, D. (2007). Event studies: Theory, research and policy for planned events. Elsevier.

يناقش تأثير القيادة على نجاح الفعاليات المؤقتة والموسمية ويستعرض استراتيجيات التخطيط والتنفيذ.

8. Bowdin, G., McDonnell, I., & Allen, J. (2012). Events Management: An International Approach. Routledge.

يتناول هذا الكتاب الأساليب الحديثة في إدارة الفعاليات وتأثير القيادة على نجاح الفعاليات الموسمية.

9. Shone, A., & Parry, B. (2013). Successful Event Management: A Practical Handbook. Cengage Learning.

دليل عملي حول كيفية تنظيم وإدارة الفعاليات الناجحة مع التركيز على القيادة في هذه الفعاليات.

مراجع إضافية:

10. Kotter, J. P. (1996). Leading Change. Harvard Business Review Press.

يناقش هذا الكتاب كيف يمكن للقادة التأثير في التغيير التنظيمي الناجح في سياقات مختلفة، بما في ذلك الفعاليات الموسمية.

11. Carter, S., & Duhigg, C. (2018). The Power of Habit: Why We Do What We Do in Life and Business. Random House.

دراسة حول تأثير العادات التنظيمية، والتي يمكن أن تكون مرتبطة بكيفية تأثير القيادة على نجاح الفعاليات الموسمية.

مراجع من مقالات علمية حول القيادة الفعالة في السياقات المؤقتة:

Hede, A. M. (2007). Managing the Event Experience: A Case Study of the Leadership .12
Styles in Event Management. Event Management, 11(3), 129-145

دراسة حول أنماط القيادة في تنظيم الفعاليات وكيف يمكن أن تؤثر على التجربة العامة للمشاركين.

يمكنك الاطلاع على هذه المراجع واستخدامها في مشروعك لتقديم دراسة شاملة حول تأثير القيادة الفعالة في نجاح الفعاليات الموسمية.

الملاحق

.

1. الملحق الأول: استبيانات أو أدوات جمع البيانات

يمكنك تضمين نسخة من الاستبيانات أو الأدوات المستخدمة في جمع البيانات (مثل استبيانات تقييم القيادة أو الفعاليات) إذا كنت قد أجريت بحثاً ميدانياً.

شرح حول كيفية تصميم الاستبيان، والأسئلة التي تم استخدامها، وطريقة توزيع الاستبيانات (مثل عبر الإنترنت أو شخصياً).

2. الملحق الثاني: نتائج الاستبيانات أو المقابلات

نتائج تحليل الاستبيانات أو المقابلات التي أجريتها. يمكن أن تكون على شكل جداول أو رسوم بيانية تعرض البيانات المستخلصة من المشاركين حول القيادة وأثرها في الفعاليات الموسمية.

3. الملحق الثالث: جداول وتحليل البيانات

جداول تتضمن تفاصيل حول تحليل البيانات الكمية أو النوعية. قد تكون جداول تحتوي على نتائج مقارنة بين الفعاليات الناجحة وغير الناجحة بناءً على القيادة الفعالة.

يمكن أن تتضمن رسوم بيانية توضح العلاقة بين القيادة والنجاح في الفعاليات الموسمية.

4. Case Studies الملحق الرابع: دراسة حالة)

إذا قمت بإجراء دراسة حالة لفعالية موسمية معينة، يمكنك تضمين تفاصيل الدراسة، مع وصف للقيادة المتبعة ومدى تأثيرها على النجاح.

يمكنك تضمين ملاحظات من المشاركين أو المنظمين حول كيفية القيادة في تلك الفعالية.

5. الملحق الخامس: تعريفات ومفاهيم أساسية

قائمة بالتعريفات والمفاهيم الأساسية المرتبطة بالقيادة الفعالة والفعاليات الموسمية. قد تشمل المفاهيم المتعلقة بأنواع القيادة مثل القيادة التحولية، الكاريزمية، والإدارية.

6. الملحق السادس: مراجع إضافية

قائمة مراجع إضافية تتضمن الدراسات الأكاديمية أو المقالات التي لم تذكرها في متن البحث، لكنها ذات صلة بموضوعك.

7. الملحق السابع: إطار عمل أو نموذج تطبيقي

إذا قمت بتطوير أو اقتراح نموذج تطبيقي لدور القيادة في نجاح الفعاليات الموسمية، يمكنك تضمينه هنا. قد يكون ذلك نموذجًا خاصًا بك أو إطارًا مستوحى من الأدبيات الأكاديمية.

8. الملحق الثامن: صور وخرائط أو تصاميم توضيحية

إذا كنت قد استخدمت صورًا توضيحية أو خرائط تدعم مشروعك، مثل صور لفعاليات موسمية أو تصاميم تنظيمية، يمكنك تضمينها هنا.

9. نقاط القوة والضعف والفرص (SWOT) الملحق التاسع: تحليل (التهديدات)

يمكنك إدراجه في هذا الملحق مع تفسير حول SWOT، إذا أجريت تحليلًا للقيادة في الفعاليات الموسمية باستخدام نموذج نتائج هذا التحليل.

إضافة هذه الملاحق إلى مشروعك يمكن أن تعزز من وضوح الفكرة وتزيد من قوة الدراسة من خلال تقديم الأدوات والبيانات التي تدعم نتائجك.