

أثر القيادة الجذيرة بالثقة على إدارة المشاريع من وجهة نظر العاملين
بأمانة محافظة جدة

إعداد الطالب:

منى محمد باسهل

٢٤١٠٠٠٤٨٧

إشراف:

الدكتورة أسماء أبو عنزه

الدكتورة سماح محمد مصطفى كمال عبد الفتاح

العام الدراسي:

٢٠٢٤

فهرس المحتويات

i	فهرس المحتويات
iii	قائمة الجداول
iii	فهرس الأشكال
vi	المستخلص
١	الفصل الأول
٢	المقدمة:
٢	مشكلة الدراسة:
٤	أهداف الدراسة:
٤	تساؤلات الدراسة:
٥	فروض الدراسة:
٦	الإطار النظري:
٦	أولاً: القيادة الجديرة بالثقة:
٦	مفهوم القيادة الجديرة بالثقة:
٦	أهمية القيادة الجديرة بالثقة:
٧	أهداف القيادة الجديرة بالثقة:
٧	مبادئ القيادة الجديرة بالثقة:
٨	أبعاد القيادة الجديرة بالثقة:
٨	ثانياً: إدارة المشاريع:
٨	مفهوم إدارة المشاريع:
٨	أهمية إدارة المشاريع:
٩	أهداف إدارة المشاريع:
١٠	مراحل وعمليات إدارة المشاريع :
١١	الفصل الثاني
١١	الدراسات السابقة
١٢	-مقدمة
١٢	-الدراسات السابقة
١٢	أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الجديرة بالثقة:
١٦	ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بإدارة المشاريع
٢١	التعليق على الدراسات السابقة

٢٢.....	الفصل الثالث
٢٢.....	منهجية الدراسة
٢٣.....	مقدمة:
٢٣.....	المنهجية وطرق البحث:
٢٣.....	منهج الدراسة:
٢٣.....	مجتمع وعينة الدراسة:
٢٣.....	أدوات الدراسة:
٢٦.....	أساليب تحليل البيانات:
٢٨.....	حدود الدراسة:
٢٩.....	الفصل الرابع
٢٩.....	النتائج والتوصيات
٣٠.....	مقدمة:
٣٠.....	تحليل البيانات:
٣٠.....	خصائص عينة الدراسة:
٣٤.....	نتائج الدراسة:
٣٤.....	الإجابة على تساؤلات الدراسة:
٤٤.....	التحقق من فروض الدراسة:
٤٩.....	ملخص نتائج الدراسة:
٥٠.....	توصيات الدراسة:
٥٢.....	المراجع
٥٣.....	المراجع العربية:
٥٦.....	المراجع الأجنبية
٥٧.....	الملاحق
٥٨.....	الاستبانة
٦٣.....	Abstract:

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
١-٣	صدق الاتساق بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور.	٢٤
٢-٣	صدق الاتساق بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور.	٢٥
٣-٣	نتائج معامل ثبات محاور أداة الدراسة.	٢٦
٤-٣	درجة الموافقة ومدى الموافقة على مقياس ليكرت الخماسي.	٢٧
١-٤	التوزيع التكراري والنسبي لمتغير النوع.	٣٠
٢-٤	التوزيع التكراري والنسبي لمتغير المؤهل العلمي.	٣١
٣-٤	التوزيع التكراري والنسبي لمتغير المسمى الوظيفي.	٣٢
٤-٤	التوزيع التكراري والنسبي لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية.	٣٣
٥-٤	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور الوعي الذاتي.	٣٤
٦-٤	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور المنظر الأخلاقي.	٣٥
٧-٤	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور شفافية العلاقات.	٣٦
٨-٤	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور السلوك الجدير بالثقة.	٣٧
٩-٤	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور الإدارة المتكاملة.	٣٨
١٠-٤	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور إدارة وقت المشروع.	٣٨
١١-٤	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور إدارة القوة العاملة.	٣٩
١٢-٤	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور إدارة تكاليف المشروع.	٤٠
١٣-٤	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور إدارة الجودة.	٤٠
١٤-٤	نتائج الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة	٤١

	الجديرة بالثقة على إدارة المشاريع من وجهة نظر العاملين بأمانة محافظة جدة.	
١٥-٤	نتائج اختبار T لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الجديرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير النوع.	٤٢
١٦-٤	نتائج اختبار Anova لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الجديرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير المؤهل العلمي.	٤٢
١٧-٤	نتائج اختبار Anova لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الجديرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.	٤٣
١٨-٤	نتائج اختبار Anova لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الجديرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية.	٤٣
١٩-٤	نتائج اختبار T لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع إدارة المشاريع بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير النوع.	٤٤
٢٠-٤	نتائج اختبار Anova لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع إدارة المشاريع بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير المؤهل العلمي.	٤٤
٢١-٤	نتائج اختبار Anova لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع إدارة المشاريع بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.	٤٥
٢٢-٤	نتائج اختبار Anova لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع إدارة المشاريع بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية.	٤٥

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
٣٠	التوزيع النسبي لمتغير النوع.	١-٤
٣١	التوزيع النسبي لمتغير المؤهل العلمي.	٢-٤
٣٢	التوزيع النسبي لمتغير المسمى الوظيفي.	٣-٤
٣٢	التوزيع النسبي لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية.	٤-٤

المستخلص

هدفت الدراسة التعرف على أثر القيادة الجديرة بالثقة على إدارة المشاريع من وجهة نظر العاملين بأمانة محافظة جدة. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) فرد من العاملين بأمانة محافظة جدة. وتمثلت أداة الدراسة في استبانة لجمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ممارسات القيادة الجديرة بالثقة متمثلة في (الوعي الذاتي، المنظر الأخلاقي، شفافية العلاقات والسلوك الجدير بالثقة) كان لها تأثير معنوي على واقع إدارة المشاريع متمثل في (الإدارة المتكاملة، إدارة وقت المشروع، إدارة القوة العاملة، إدارة تكاليف المشروع وإدارة الجودة. وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الجديرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير (النوع - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة الوظيفية). وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع إدارة المشاريع بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغيرات (المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة الوظيفية)، ولم يكن هناك فروق تعزى لمتغيرات (النوع - المؤهل العلمي).

الكلمات المفتاحية: القيادة الجديرة بالثقة - إدارة المشاريع - أمانة محافظة جدة.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة:

تسعى المؤسسات الى تحقيق النجاح والتفوق الدائم في أدائها من أجل أن تحافظ على موقعها التنافسي في ظل التغييرات المتسارعة في بيئة الاعمال اليوم، ويتطلب ذلك وجود قيادة جديرة بالثقة تؤثر على سلوكيات تبادل المعرفة لقادة الفريق والتابعين، مما يؤثر على ابتكار التابعين ويأتي ذلك عن طريق شفافية العلاقات بين القادة والتابعين. فالقادة الجديرين بالثقة يتميزون بالثقة واثقين من أنفسهم، ومتفائلين، وأخلاقيين، وأن يمتلكوا قدرات نفسية موجهة نحو المستقبل، ويعطون الأولوية لتطوير الشركاء (Mrayyan et al., 2023).

وتبعاً لذلك أصبحت القيادة الجديرة بالثقة أحد الاتجاهات الحديثة في مجال القيادة التي شهد اهتمام من قبل الباحثين في الآونة الأخيرة لكونها نموذج ايجابي للقيادة، فهي لديها القدرة على التعامل مع ثقافات متنوعة في ظل الانهيار التنظيمي، فالمنظمة التي تمتلك مرؤوسين ناجحين وموهوبون قادرة على الاستمرارية وتحقيق التميز في الأداء، وتقديم خدمات تفوق احتياجات عملائها ومن ثم تماسكها تنظيمياً (الخالدي، ٢٠٢٠).

ونظراً لما تتسم به بيئة الأعمال من تغير مستمر، فقد أثر ذلك على المنظمات وطريقة ادارتها للمشاريع، حيث لم تعد إدارة المشاريع مجرد منهجاً لتخطيط ومتابعة المشروع فقط، وإنما أصبحت وسيلة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية في بيئة الأعمال الحديثة، ويتضمن ذلك تطبيق مبادئ إدارة المشاريع الحديثة وذلك يتطلب قيادة قادرة على مواكبة تلك التغييرات التي أصبحت قاعدة أساسية وليست استثناء. وبالتالي يمكن القول بأن نقطة انطلاق إدارة المشاريع هي نوعية القيادة، حيث تنظم القيادة سلوك الأشخاص تدريجاً نحو التطوير المستمر للعمليات التجارية في المنظمة، وبالمثل فإنه من خلال المشاريع يكون توجيه الجهود نحو تحقيق استراتيجية المنظمة (ياغي، ٢٠٢١).

وتعتبر القيادة الجديرة بالثقة لما تتسم به من القدرة على التعامل مع التغيرات المختلفة، سواء الثقافية أو ظروف بيئة العمل فهي أقدر أنواع القيادة التي يمكنها إدارة مشاريع مختلفة. لذا جاءت هذه الدراسة للكشف عن أثر القيادة الجديرة بالثقة على إدارة المشاريع من وجهة نظر العاملين بأمانة محافظة جده.

مشكلة الدراسة:

يرتبط مفهوم اداء المشاريع بالمفهوم العام للقيادة من خلال توجيه الموارد في المشروع وتنظيم عملها وبذلك باستخدام أحدث التقنيات الحديثة والتي تمكن ادارة المشروع من تحقيق اهدافها وانجاز عملياتها ضمن الخطة الموضوعة مسبقاً مع الحفاظ على كفاءة العمل ضمن الوقت الزمني المطلوب لتنفيذه مع الحرص على التكلفة المتاحة. فأداء المشاريع تعتبر من العلوم الحديثة المتطورة التي تتسم بالمرونة في تطبيقها بما يتناسب مع الحفاظ على اركان الاداء الثلاث الجودة، الوقت التكلفة وتكمن اهمية اداء المشاريع في قياس مدى نجاحها، التي تم تحديدها من خلال تقييم مجموعة الاجراءات التي تم وضعها لتنفيذها، بالإضافة الى تقييم النتائج التي تم التوصل اليها بهدف استدامة المشاريع (الخريسات، ٢٠٢٤).

ولا شك أن العنصر البشري أحد أهم موارد المنظمة فقبل أن نشير أنه يمكن تحقيق الأهداف بدونه ، لابد الإشارة إلى أنه من يضع هذه الأهداف المنوط به تحقيقها فبدونه لا أهداف، وانطلاقاً من هذا المبدأ وإيماناً بالدور الرئيس الذي تقوم به القيادات الإدارية في تحقيق الأهداف من العناصر البشرية بالمنظمة، فقد اهتم الباحثين بالقيادات ومدى تأثيرها في المتغيرات التنظيمية ، وتعد القيادة الجديرة بالثقة أحد أنماط القيادة المعاصرة (المسدي، ٢٠٢١) ، وقد أكدت الدراسات والأدبيات السابقة على أهميتها كأحد أهم العوامل المؤثرة في نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها، ومنها دراسة (Kim et al ، ٢٠٢٣) التي أظهرت أن القيادة الجديرة بالثقة لها تأثير إيجابي على تحسين مستوى أداء الموظفين ونجاح المنظمة في تنفيذ أهدافها. دراسة عبد القادر ومحمد. (٢٠٢٢). والتي أشارت إلى دور الجديرة بالثقة في تحقيق التمكين الإداري مما يساعد على رفع كفاءة المنظمة. ودراسة (Yamak, Eyupoglu, 2021) التي أكدت نتائج على وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من القيادة الجديرة بالثقة والشخصية الاستباقية على السلوك المبتكر للخدمة المقدمة، كما أن للقيادة الجديرة بالثقة تأثير معنوي إيجابي على الشخصية الاستباقية من العاملين بالإضافة إلى وجود تأثير للشخصية الاستباقية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والسلوك المبتكر للخدمة المقدمة. ودراسة فارس. (٢٠٢١). التي توصلت إلى وجود أثر القيادة الجديرة بالثقة على الانغماس. وأوصت بتحسين شفافية العلاقة بين القائد والمرووسين حتي يمكن تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية، وتعزيز الانغماس الوظيفي.

ومما سبق تستنتج الباحثة أهمية القيادة الجديرة بالثقة وقدراتها على تطوير وتنمية المؤسسات، والوصول إلى أهدافها، وتحقيق نجاحات في مخططاتها ومشارعها، ونظراً لأن أمانة محافظة جدة هي المسؤولة عن المشاريع التنموية في المحافظة لتطوير وتحسين البنية التحتية في المدينة لتوفير ظروف معيشية أفضل للسكان، لذا ينبغي أن تتبع القيادات بها نمط القيادة الجديرة بالثقة لضمان نجاح مشاريعها، حيث قد يساعدها ذلك النمط على تحقيق أهدافها وتطوير مشاريعها.

ومن خلال مراجعة الباحثة للأدبيات والدراسات السابقة - على حد علم الباحثة- لاحظت ندرة الدراسات التي تناولت القيادة الجديرة بالثقة بشكل عام، والدراسات التي تناولت أثر القيادة الجديرة بالثقة بشكل خاص. ومن هنا تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما أثر القيادة الجديرة بالثقة على إدارة المشاريع من وجهة نظر العاملين بأمانة محافظة جدة؟

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

١. ترجع أهمية الدراسة النظرية إلى ندرة الدراسات التي تناولت أثر القيادة الجديرة على إدارة المشاريع، مما يجعل هذه الدراسة إضافة للمكتبة العربية.
٢. كما تتمثل أهميتها في أهمية متغيراته فالقيادة الجديرة بالثقة من الاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، كما أن إدارة المشاريع من الموضوعات التي تحظى باهتمام كبير من الباحثين.
٣. ويزيد من أهمية الدراسة تطبيقها على أمانة محافظة جدة التي تسعى لإقامة العديد من المشاريع التنموية لمواكبة التطورات الإقليمية والدولية.

الأهمية التطبيقية:

١. ترجع أهمية الدراسة التطبيقية الى تبصير المسؤولين بأمانة محافظة جدة بواقع إدارة المشاريع، وأوجه القصور والضعف فيها لمعالجتها.
٢. لفت انظار أصحاب القرار إلى أهمية القيادة الجديرة بالثقة في إدارة المشاريع التنموية الخاصة بأمانة محافظة جدة.
٣. توجيه انتباه المسؤولين الى إعداد برامج تدريبية للرؤساء الأقسام والإداريين والمدراء حول القيادة الجديرة بالثقة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- قياس أثر القيادة الجديرة بالثقة على إدارة المشاريع من وجهة نظر العاملين بأمانة محافظة جدة. ويتفرع منه الأهداف التالية:
- ١. التعرف على مستوى ممارسة القيادة الجديرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها.
- ٢. الكشف عن واقع إدارة المشاريع بأمانة جدة من وجهة العاملين بها.

تساؤلات الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

- ما أثر القيادة الجديرة بالثقة على إدارة المشاريع من وجهة نظر العاملين بأمانة محافظة جدة؟ ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:
- ١. ما مستوى ممارسة القيادة الجديرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها ؟
- ٢. ما واقع إدارة المشاريع بأمانة جدة من وجهة العاملين بها ؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية: يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول أثر القيادة الجديرة بالثقة على إدارة المشاريع من وجهة نظر العاملين بأمانة محافظة جدة تعزى لمتغير (النوع - الخبرة - المؤهل - المسمى الوظيفي).

ويتفرع منها الفرضيات التالية:

١. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الجديرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير (النوع - الخبرة - المؤهل - المسمى الوظيفي).

٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع إدارة المشاريع بأمانة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير (النوع - الخبرة - المؤهل - المسمى الوظيفي).

الإطار النظري:

أولاً- القيادة الجديرة بالثقة:

مفهوم القيادة الجديرة بالثقة:

عرف (Liu & Wong (2023) القيادة الجديرة بالثقة أنها ترجع الى الاصاله كما في الفلسفة اليونانية القديمة وتنعكس في المثل اليوناني "كن صادقاً مع نفسك" ويشير هذا الى انه يجب معرفه الذات وقبولها وان تكون صادقاً معها، فكلما زادت قيمتهم زادت اصالتهم، ويتم النظر في القيادة الجديرة بالثقة من خلال أربعة ابعاد مثل الوعي الذاتي، وشفافية العلاقات، والمنظور الاخلاقي الداخلي، والمعالجة المتوازنة. عرفت دراسة الخالدي (٢٠٢٠، ص. ٩١) بأنها " جوهر القيادة الفعالة في أي منظمة حيث إنها ضرورة لبناء الثقة بين الطرفين وذلك لتركيزها على الدور الايجابي للقوة". وعرفت دراسة هلال (٢٠٢٢، ص. ٦) بـ " أنماط سلوكية يقوم بها القائد تجاه المعلمين لجذب ويعزز القدرات الإيجابية والمناخ الأخلاقي الإيجابي، من أجل تحقيق أكبر قدر من الوعي الذاتي والمنظور الأخلاقي، والمعالجة المتوازنة للمعلومات والشفافية لتعزيز التنمية الذاتية الإيجابية". عرفت دراسة الصويجي وعبد السيد (٢٠٢٢، ص. ٨٩) القيادة الجديرة بالثقة بـ " أسلوب قيادي يستند فيه القائد على القيم والمبادئ التي يؤمن بها، لخلق مناخ عمل إيجابي داخل المنظمة وكسب ثقة مرؤوسيه في إطار من الشفافية والوعي الذاتي والحكم المتوازن والمنظور الأخلاقي ". ويمكن تعريفها إجرائياً بأنها " نوع من القيادة يعتمد على بناء الثقة بين القائد وفريقه، ويتميز بالشفافية، النزاهة، والالتزام بالوعود التي يقطعها، مما يُلهم الفريق للعمل بكفاءة وولاء، وتركز على تعزيز بيئة يسودها الاحترام المتبادل، ودعم الأفراد في تطوير مهاراتهم، والاهتمام برفاهيتهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية".

أهمية القيادة الجديرة بالثقة:

تكمن أهمية تطبيق القيادة الجديرة بالثقة في أنها

١. تساعد على تبادل الخبرات والمعلومات ووجهات النظر المختلفة من خلال التفاعل والتعامل الصادق بين المعلمين أنفسهم وبين القائد.
٢. تقبل التجديد والتطوير دون الشعور بالخوف الذي يتحقق من خلال تفويض الصلاحية، مما يؤدي إلى تكوين الدافعية للعمل برغبة مع تحمل المسؤولية.
٣. تعزيز العلاقات الشخصية، الذي يحقق الرضا الوظيفي لدى المعلمين.
٤. ارتفاع الروح المعنوية الذي يوفر أساساً لتحقيق الإنتاجية، وزيادة رغبتهم في تحقيق نجاح المنظمة وتطورها.
٥. زيادة القدرة على التعامل مع الضغوط الداخلية والخارجية، والتمكين من اتخاذ القرار بشكل جماعي وليس فردياً (المشاركة، ٢٠٢٣).

أهداف القيادة الجديرة بالثقة:

- تعمل القيادة الجديرة بالثقة على تنفيذ سلسلة من الأهداف المهمة من خلال نظام مفتوح يحسن استثمار وتدبر الفرص، مما يؤدي إلى ابتكارات جديدة، ويمكن رصد أهداف القيادة الجديرة في التالي:
١. تحقيق أفضل أداء ممكن باستخدام الموارد المتاحة، والتخلص من الهدر المادي والمعنوي، وزيادة الابتكارات والتحسين المستمر للإنتاجية من خلال تحقيق ميزات تنافسية.
 ٢. تزويد المستفيدين بالمعلومات، حيث يحتاج العاملون بصفة مستمرة إلى معلومات حول مشاريع وخطط المنظمة المستقبلية.
 ٣. تحسين العمليات التنظيمية التي تخدم العاملين وتمكينهم من المعلومات والمعارف التي يحتاجونها
 ٤. تحقيق الانضباط في بيئة العمل، من خلال وجود مجموعة من المعايير التي تم الاتفاق عليها والملزمة لجميع أطراف العمل، ويتم الاحتكام إليها في مختلف الأمور.
 ٥. الوصول إلى نتائج يمكن قياسها وتختص بتحصيل الطلاب مع مراقبة هذه النتائج وتحسينها عبر الوقت (هـل، ٢٠٢٢).

مبادئ القيادة الجديرة بالثقة:

تتمثل مبادئ القيادة الجديرة بالثقة في التالي:

- اهتمام القائد بالعاملين وإشباع احتياجاتهم، بالإضافة إلى التعامل الجيد معهم، يسهم في رفع مستوى الأداء وتنمية مهاراتهم وقدراتهم العقلية. كما يُعزز توجيههم نحو المصادر المختلفة التي تُحسن كفاءتهم، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم الوظيفي ويقوي العلاقات الإنسانية ويزيد من عطائهم.
- التدريب والتعليم المستمر يعد من العوامل الأساسية التي تعزز خبراتهم ومهاراتهم، وتُساعد في بناء مخزون معرفي يُمكنهم من تجديد أساليبهم لتحقيق إنتاجية أفضل للمؤسسة، ويُعزز شعورهم بالأمان والاستقرار الوظيفي. يأتي ذلك في ظل التطور السريع في مجال التكنولوجيا، مما يتطلب الحصول على قاعدة معرفية قادرة على مواكبة التحديات المعاصرة وضمان الاستمرارية في المنافسة.
- تعزيز الاندماج وتهيئة بيئة تفاعلية بين العاملين مما يُساهم في تسهيل تبادل المعلومات واكتساب الخبرات.
- مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات تُعتبر من المبادئ الأساسية التي تحفزهم، حيث تُشعرهم بالمسؤولية تجاه مؤسساتهم، مما يزيد من حرصهم على مصلحة العمل ويُوفر بيئة تنظيمية فعالة تدعم العمل الجماعي.
- العمل على تعزيز مكانة العاملين والحفاظ على كرامتهم يُعتبر من الأمور الجوهرية التي يجب التركيز عليها. (المشارفة ، ٢٠٢٣).

أبعاد القيادة الجديرة بالثقة:

المنظر الأخلاقي: هو شكل من أشكال التنظيم الذاتي الذي يتمثل في المعايير والقيم الأخلاقية للفرد.

شفافية العلاقات: تشير إلى الانفتاح والنزاهة في التعامل مع الآخرين من خلال تبادل المعلومات وتنمية الثقة المتبادلة في العلاقات بين القائد ومرؤسية.

السلوك الجدير بالثقة: يشير إلى التزام القائد بالمعايير والسلوكيات الأخلاقية عند اتخاذ القرارات والمتمثلة في الفاعلية الأخلاقية، المرونة الأخلاقية، الشجاعة الأخلاقية (الخالدي، ٢٠٢٠).

التشغيل المتوازن: وتتمثل في قيام القائد بمعالجة وتحليل كافة المعلومات والمواقف بموضوعية ودون تحيز الطرف على حساب آخر، من خلال استماعه لوجهات النظر المختلفة قبل اتخاذ أي قرار.

الوعي الذاتي: يتمثل في المدى الذي يدرك فيه القادة نقاط قوتهم ودوافعهم وتقبل قيمه الأساسية، وعواطفه ومشاعره وهويته، إضافة إلى مدى إدراك القادة الآراء الآخرين حول قيادتهم، ومن ثم الوعي الذاتي ينطوي على مرجعيات داخلية وخارجية (الصويجي وعبد السيد، ٢٠٢٢).

ثانيا: إدارة المشاريع:

مفهوم إدارة المشاريع:

عرفته دراسة حمادة وعيسو (٢٠٢٤) بـ "مجموعة من الأنشطة المترابطة غير الروتينية لها بدايات ونهايات زمنية محددة، يتم تنفيذها من قبل شخص أو منظمة لتحقيق أداء وأهداف محددة في إطار معايير التكلفة، الوقت الجودة" (ص 349).

وعرف بوتيتل ودواوي (٢٠٢٤) إدارة المشاريع بـ "الوظيفة الإدارية التي تتضمن مسؤولية تحديد الأهداف والتنظيم والتخطيط والجدول الزمنية، والميزانية التقديرية وآليات التنفيذ والرقابة، لتحقيق المعايير الفنية والزمنية والمالية للمشروع" (ص ١٣).

كما عرفه عبد الفتاح (٢٠٢٤) بـ "تلك العمليات التي تعمل على تنظيم دقيق للموارد والأنشطة وتنفيذ الخطط بكفاءة وفعالية بواسطة النظم الخبيرة، والروبوتات والأنظمة الذكية، يتم تعزيز العمليات الإدارية من خلال تحليل بيانات المشروع وتوجيه القرارات الذكية وتحسين الأتمتة" (ص ١٠).

ويمكن تعريف إدارة المشاريع إجرائيا بـ "التخطيط وتنفيذ المشاريع التنموية والخدمية في مدينة الجودة، والإشراف عليها من قبل العاملين بأمانة محافظة جودة وتتضمن مهارم إدارة الموارد والميزانيات وتنسيق الجهود بين فريق العمل والجهات المسؤولة عن تنفيذ المشاريع"

أهمية إدارة المشاريع:

إن أهمية إدارة المشاريع تتمثل في ما يأتي:

١. تساعد إدارة المشاريع على إنجاز أعمال أكثر وبوقت أقل وبعنصر بشري أقل.
٢. ترفع من مستوى كفاءة وفاعلية المنظمة.

٣. تدعم المديرين بمجموعة فعّالة من الوسائل لمواجهة العقبات التي تعترضهم خلال مرحلة التنفيذ للمشروع.
 ٤. ترفع من مستوى جودة العمليات والخدمات الخاصة بالمنظمة.
 ٥. تخفض من مستوى الصراعات داخل المنظمة.
 ٦. تساعد على معرفة الأعمال التقنية التي تحتاج أدائها في جميع مراحل المشروع.
 ٧. توضح كيفية الرقابة على كل مرحلة من مراحل المشروع، والمصادقة عليها (الحباشنة، ٢٠٢٣).
- بينما حددت دراسة القحطاني (٢٠٢١) أهمية إدارة المشاريع في التالي:

تحسين استخدام الموارد: تسهم إدارة المشاريع في تعزيز كفاءة استخدام الموارد مثل الوقت، والمال والأفراد والمواد. من خلال التخطيط والمراقبة الفعالة، يمكن تجنب الهدر واستغلال الموارد المتاحة بأفضل شكل ممكن.

تعزيز التواصل والتعاون: تسعى إدارة المشروع إلى تحسين التواصل الفعّال والواضح بين أعضاء الفريق والمساهمين الآخرين، مما يساهم في توحيد التوقعات وتبادل المعلومات الهامة وتعزيز التعاون لضمان نجاح المشروع.

تخطيط المشروع: في غياب إدارة فعّالة، قد تكون تقديرات الميزانية ومواعيد التسليم مبالغاً فيها أو تقتصر على رؤية واقعية مقارنة بمشاريع مشابهة. وهذا يعني أنه في النهاية، قد تؤدي الإدارة غير الجيدة للمشروع إلى تأخير تسليم المشاريع وتجاوز الميزانية المخصصة.

تحسين جودة العمل: تتضمن إدارة المشروع وضع معايير الجودة وتنفيذ عمليات المراقبة التي تضمن تقديم عمل عالي الجودة، وهذا يساهم في رضا العملاء وسمعة المنظمة.

زيادة الكفاءة والإنتاجية: من خلال العمليات المحددة جيداً والتخصيص المناسب للموارد والمراقبة المستمرة، تساهم إدارة المشروع في تحسين كفاءة الفريق وإنتاجيته، وينتج عن ذلك استخدام أفضل للوقت والموارد، فضلاً عن زيادة قدرة المنظمة على تسليم المشاريع في الوقت المحدد وفي حدود الميزانية.

رفع الكفاءة والإنتاجية: تساهم إدارة المشروع في تعزيز كفاءة الفريق وإنتاجيته من خلال تنفيذ عمليات محددة بدقة وتخصيص الموارد بشكل مناسب، بالإضافة إلى المراقبة المستمرة. وهذا يؤدي إلى استخدام أكثر فعالية للوقت والموارد، مما يزيد من قدرة المنظمة على إنجاز المشاريع ضمن المواعيد المحددة وضمن الميزانية المخصصة.

أهداف إدارة المشاريع:

إن أهداف إدارة المشاريع تنقسم إلى ما يأتي:

الأهداف العامة للمشاريع: وهي الأهداف الواسعة والتي ترتبط برؤية المنظمة، والاستراتيجية الدولية، ويحتاج تحقيقها مدة زمنية طويلة، كونها تُعد أهدافاً واسعة النطاق، حيث تتشارك فيها عدد كبير من المؤسسات العامة والخاصة، لأنه لا يمكن لمنظمة واحدة تحقيقها، والهدف الأساسي من هذه المشاريع

هو تحقيق المنفعة العامة دون الاهتمام بالأرباح سواء محققة أم لا، وعادة ما تكون المنافع العامة تقديم أو بيع خدمة بأسعار الكلفة أو أقل.

الأهداف الخاصة للمشاريع: وهي الأهداف التي ترتبط بالرؤية والرسالة ارتباطاً مباشراً، وهناك احتمالية تشابه أهداف المنظمة مع أهداف المنظمات أو المشاريع الأخرى، إلا أن المنظمة يجب أن يكون لها التأثير الكلي والمباشر بكيفية تحقيق الأهداف، ويجب أن تكون الأهداف محددة بمدة زمنية وواضحة وقابلة للقياس (الحباشنة، ٢٠٢٣)

وأضافت دراسة عبد الفتاح (٢٠٢٤) الأهداف التالية:

تطوير وتنفيذ الإجراءات المناسبة: ضمان وجود خطوات وإجراءات فعالة لتحقيق الأهداف وإدارة المشروع بفعالية.

التأكيد على التعاون والتواصل: تعزيز التعاون والتواصل بين أفراد الفريق وبين الأطراف المعنية لضمان تنفيذ سلس ومتناغم للمشروع.

تحقيق أهداف المشروع بجودة عالية ضمان تحقيق أهداف المشروع في الوقت المناسب مع الحفاظ على مستوى عالي من الجودة.

استخدام الموارد بفعالية ضمان تخصيص الموارد بشكل فعال واقتصادي وفقاً لاحتياجات المشروع دون إسراف أو إهدار.

تلبية احتياجات وطلبات العملاء: ضمان تلبية احتياجات العملاء والتعامل مع أي طلبات خاصة يمكن أن تنشأ خلال مراحل المشروع.

مراحل وعمليات إدارة المشاريع:

تشمل عمليات إدارة المشاريع خمس مراحل، هي:

عمليات البدء: الاطلاق تتم في هذه العمليات لتحديد مشروع جديد أو مرحلة جديدة في مشروع موجود بالفعل عن طريق الحصول على تصريح البدء في ذلك المشروع او المرحلة.

عمليات التخطيط: هي تلك العمليات اللازمة لإنشاء نطاق المشروع وتحسين أهدافه وتحديد مسار العمل المطلوب لتحقيق الأهداف التي ينفذ المشروع لتحقيقها.

عمليات التنفيذ: هي تلك العمليات التي تؤدي لإتمام العمل المحدد في خطة إدارة المشروع لتحقيق متطلبات المشروع.

عمليات التحكم أو المتابعة: هي تلك العمليات المطلوبة من اجل تتبع ومراجعة وضبط ما أحرز من تقدم وأداء في المشروع وتحديد المجالات التي تتطلب احداث تغييرات بالخطة وبدء التغييرات المترتبة.

عمليات الاغلاق: هي تلك العمليات التي تؤدي رسمياً لاستكمال او اغلاق المشروع او المرحلة أو العقد (غروي وسيلمان، ٢٠٢٣).

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:

أولاً- الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الجديرة بالثقة:

دراسة (Kim et al ، ٢٠٢٣) " لأصالة أم تعزيز الذات ؟ آثار العرض الذاتي والقيادة الحقيقية على الثقة والأداء".

هدفت الدراسة تحديد تأثير القيادة الجديرة بالثقة للموظفين وتحسين الذات، وثقتهم في الزملاء، ومستويات الأداء، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من ١٥٢ مشرفاً و ٥٧٤ من أربع شركات في جنوب الصين. وأظهرت نتائج الدراسة أن القيادة الجديرة بالثقة لها تأثير إيجابي على احترام الذات لدى الموظفين وتحسين الأداء.

دراسة هـل. (٢٠٢٢). القيادة الجديرة بالثقة: مدخل لدعم التنافسية الذكية بالتعليم العام المصري.

هدفت الدراسة إلى التعرف على ماهية القيادة الجديرة بالثقة والتنافسية الذكية، والوقوف على أهم النماذج المفسرة للقيادة الجديرة بالثقة لدعم التنافسية الذكية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي (الأسلوب التحليلي- الأسلوب المسحي). تم إعداد استبانة لاستطلاع رأي الخبراء والمتخصصين حول آليات تحقيق القيادة الجديرة بالثقة لدعم التنافسية الذكية بالتعليم العام المصري وتتمثل في: (شفافية العلاقات- التشغيل المتوازن- صناعة الوعي- المنظور الأخلاقي الداخلي) من وجهة نظر الخبراء والمتخصصين، والذين بلغ عددهم ٣٧ عضواً، وتوصل إلى آليات تحقيق القيادة الجديرة بالثقة لدعم التنافسية الذكية بالتعليم العام المصري في ضوء آراء الخبراء والمتخصصين، وكان ترتيبها تنازلياً على النحو التالي: (شفافية العلاقات- التشغيل المتوازن- المنظور الأخلاقي الداخلي- صناعة الوعي)، وقد تصورا مقترحاً لتحقيق القيادة الجديرة بالثقة لدعم التنافسية الذكية بالتعليم العام المصري في ضوء الإطار النظري ونتائج البحث الميداني.

دراسة الصويعي و عبد السيد. (٢٠٢٢). أثر القيادة الجديرة بالثقة على الانطمار الوظيفي: دراسة حالة شركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز بمدينة البريقة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ممارسة أبعاد القيادة الجديرة بالثقة من وجهة نظر الموظفين في إدارة الموارد البشرية بشركة سرت. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتمثلت أداة الدراسة في استبانة تم تطبيقها على عينة من الموظفين مكونة من (١٥٥) مفردة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها أن المستوى العام للقيادة الجديرة بالثقة كان مرتفعاً، وكشفت الدراسة أن المستوى العام للانطمار الوظيفي قد جاء أيضاً مرتفعاً، كما أوضحت نتائج الدراسة أيضاً أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية

للقيادة الجديرة بالثقة مجتمعة على الانطمار الوظيفي، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعد المنظور الأخلاقي على الانطمار الوظيفي، وعدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية للأبعاد (التشغيل المتوازن، شفافية العلاقات، الوعي الذاتي). وأخيرا قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي قد تسهم في تعزيز ممارسة القيادة الجديرة بالثقة، وترفع من مستوى الانطمار الوظيفي بشركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز بمدينة البريقة.

عبد القادر ومحمد. (٢٠٢٢). القيادة الجديرة بالثقة وعلاقتها بالتمكين الإداري لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط.

هدفت الدراسة إلى التعرف على القيادة الجديرة بالثقة وعلاقتها بالتمكين الإداري لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. وتمثلت أداة الدراسة في استبانة. وتم تطبيقها على عينة قوامها (١٣٩) فرداً من مديري إدارات رعاية الشباب والأخصائيين العاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة أسيوط. وجاءت نتائج الدراسة مؤكدة على أن لمديري إدارات رعاية الشباب حيث ساهمت القيادة الجديرة بالثقة بإدارات رعاية الشباب جامعة أسيوط بنسبة مئوية (٨٤,٤٣٪). وأوصت الدراسة بضرورة الوضع في الاعتبار أهمية مفهوم التمكين الإداري بإدارات رعاية الشباب، بحيث يتم إعداد خطط وبرامج فعالة لتطبيقه داخلها، وذلك لتأهيل الأخصائيين ورفع مستوى كفاءاتهم.

دراسة. (Yamak, Eyupoglu, 2021). أثر القيادة الجديرة بالثقة على السلوك المبتكر للخدمة المقدمة: الدور الوسيط للشخصية الاستباقية.

هدفت الدراسة التعرف على أثر القيادة الجديرة بالثقة على السلوك المبتكر للخدمة المقدمة، وكذلك التعرف على أثر الشخصية الاستباقية كمتغير وسيط في هذه العلاقة على المستوى الفردي. واعتمدت الدراسة في قياس القيادة الجديرة بالثقة على أربعة أبعاد أساسية وهي الشفافية في العلاقات الوعي الذاتي المنظور الأخلاقي الداخلي، التوازن في العمليات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من القيادة الجديرة بالثقة والشخصية الاستباقية على السلوك المبتكر للخدمة المقدمة، كما أن للقيادة الجديرة بالثقة تأثير معنوي إيجابي على الشخصية الاستباقية من العاملين بالإضافة إلى وجود تأثير للشخصية الاستباقية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والسلوك المبتكر للخدمة المقدمة.

المسدي وآخرون (٢٠٢١). أثر القيادة الجديرة بالثقة في البراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الخاصة بمدينة طنطا.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد القيادة الجديرة بالثقة في البراعة التنظيمية وذلك بالتطبيق على المستشفيات الخاصة بمدينة طنطا. واعتمدت الدراسة على المنهج الاستنباطي. تكونت عينة الدراسة من (٢٨٨) مفردة. وتمثلت أدوات الدراسة في زيارة المواقع الإلكترونية، وإعداد قائمة الاستقصاء. وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع الأهمية النسبية للبراعة التنظيمية بالمستشفيات الخاصة بمدينة طنطا، مما يشير إلى اهتمام المستشفيات الخاصة بمدينة طنطا بالاستكشاف المستمر للفرص المتاحة والعمل على الاستغلال الأمثل لها. وأيضاً وجود أثر معنوي إيجابي لأبعاد القيادة الجديرة بالثقة في الاستكشاف كأحد أبعاد البراعة

التنظيمية. واختتمت الدراسة بعدة توصيات أهمها، تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لزيادة وتنمية وعي العاملين والقادة بأبعاد القيادة الجديرة بالثقة ودورها في تحقيق البراعة التنظيمية، وضرورة العمل على تحقيق التوازن والعدالة عند الحكم على الآخرين.

دسوقي (٢٠٢١). تصور مقترح لتحقيق البراعة التنظيمية بجامعة ٦ أكتوبر على ضوء مدخل القيادة الجديرة بالثقة.

هدفت الدراسة إلى الوقوف على واقع أبعاد البراعة التنظيمية والقيادة الجديرة بالثقة بجامعة ٦ أكتوبر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي . وتمثلت أداة الدراسة في استبانة. وتكونت عينة الدراسة (١٥٩) عضو هيئة تدريس.، وتوصلت نتائج الدراسة إلى درجة تطبيق أبعاد القيادة الجديرة بالثقة بالقيادة الجامعية بجامعة ٦ أكتوبر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس قد جاءت بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٧)، وبدرجة موافقة عالية، وجاء الأبعاد مرتبة كالتالي (بعد توازن العمليات - بعد الشفافية في العلاقات - بعد الوعي الذاتي - بعد المنظور الأخلاقي)، كما توصلت إلى أن درجة تطبيق أبعاد البراعة التنظيمية بجامعة ٦ أكتوبر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس قد جاءت بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٧)، وبدرجة موافقة عالية، وجاء بعد الاستكشاف في المرتبة الأولى، ثم جاء بعد الاستثمار في المرتبة الثانية، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين تطبيق القيادة الجديرة بالثقة وتحقيق البراعة التنظيمية بجامعة ٦ أكتوبر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، إذ بلغ معامل الارتباط (٠.٦٩) وبدرجة دلالة (٠.٠٥)، وكذلك وجود علاقة إيجابية بين كافة أبعاد القيادة الجديرة بالثقة وأبعاد البراعة التنظيمية بجامعة ٦ أكتوبر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

بكر وكشكوشة . (٢٠٢١). الدور الوسيط للاستقامة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والرفاهية الذاتية للعاملين الإداريين في جامعة الأزهر.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الجديرة بالثقة والاستقامة التنظيمية في دعم وتعزيز الرفاهية الذاتية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من (٣٧٦) مفردة من العاملين الإداريين في جامعة الأزهر. وتمثلت أداة الدراسة في استبانة لجمع المعلومات. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود تأثير معنوي لأبعاد القيادة الجديرة بالثقة المتمثلة في: (الوعي الذاتي، شفافية العلاقات، السلوك الأخلاقي) في كل من الرفاهية الذاتية والاستقامة التنظيمية، في حين لم يثبت وجود تأثير معنوي لبعد المعالجة المتوازنة للمعلومات في كل منهما. ووجود تأثير معنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية المتمثلة في: (التسامح، النزاهة، التقاؤل، التعاطف) في الرفاهية الذاتية، في حين لم يثبت وجود تأثير معنوي لبعد الثقة في الرفاهية الذاتية. كما أظهرت النتائج أن الاستقامة التنظيمية تتوسط جزئياً العلاقة التأثيرية بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة والرفاهية الذاتية. قدمت الدراسة العديد من التوصيات؛ لتعزيز القيادة الجديرة بالثقة، الاستقامة التنظيمية، الرفاهية الذاتية للعاملين.

فارس. (٢٠٢١). أثر القيادة الجديرة بالثقة على الانغماس الوظيفي من خلال سلوكيات المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط: دراسة تحليلية لآراء عينة من هيئة التمريض في عدد من المستشفيات الحكومية الكبرى بقطاع غزة.

هدفت الدراسة قياس القيادة الجديرة بالثقة على الانغماس الوظيفي من خلال سلوكيات المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط من وجهة نظر عينة من هيئة التمريض في عدد من المستشفيات الحكومية الكبرى بقطاع غزة، ولتحقيق أهداف البحث استخدم المنهج الوصفي، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة تم تطبيقها على عينة مكونة من (٢٧٤) مفردة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر غير مباشر للقيادة الجديرة بالثقة على الانغماس الوظيفي بوجود سلوكيات المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط، وقد أوصي البحث بتحسين شفافية العلاقة بين القائد والمرؤوسين حتي يمكن تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية، وتعزيز الانغماس الوظيفي.

دراسة (Adil & Kamal، ٢٠٢٠) القيادة الجديرة بالثقة ورأس المال النفسي في نموذج الموارد المطلوبة للوظائف بين معلمي الجامعات الباكستانية.

هدفت الدراسة التعرف على دور القيادة الجديرة بالثقة ورأس المال النفسي في العملية التحفيزية لمتطلبات العمل لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الباكستانية. باستخدام المنهج الوصفي، وتم تطبيق الاستبيانات على عينة مكونة من (٥٠٠) عضو هيئة تدريس. وأظهرت نتائج الدراسة أن القيادة الجديرة بالثقة لها تأثير مباشر على المشاركة الوظيفية والرفاهية العاطفية من خلال العمل، كما توضح أن القيادة الجديرة بالثقة لها تأثير غير مباشر على جميع النتائج التي تتطلبها الوظيفة.

الخالدي. (٢٠٢٠). القيادة الجديرة بالثقة ودورها في الحد من الانهيار التنظيمي بالتطبيق على المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والخبرة الإدارية والفنية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من عينة العاملين قدرت (٢٧٦) مفردة، وتوصلت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الجديرة بالثقة والخبرة الإدارية والفنية، كما توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الجديرة بالثقة والعوامل التنظيمية، وأيضاً توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الجديرة بالثقة والعوامل البيئية بالمؤسسة محل الدراسة.

دراسة (Ismail et al. ٢٠١٩) تأثير القيادة الجديرة بالثقة لقادة المدارس على إجهاد عمل المعلمين في الجزء الشرقي من شبه جزيرة ماليزيا

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر القيادة الجديرة بالثقة لقادة المدارس وعلاقتها بضغط العمل التي يواجهها المعلمون. باستخدام المنهج الوصفي الكمي، وتم تطبيق الاستبيان على عينة مكونة من ١٤٣ مدرسة ابتدائية في شرق ماليزيا من المعلمين. أظهر تحليل الانحدار المتعدد أن القيادة الجديرة بالثقة ساعدت في تقليل ضغوط عمل المعلمين.

دراسة (Qiu et al . ٢٠١٩) آثار القيادة الحقيقية على الثقة في القادة، وسلوك المواطنة التنظيمية، وجودة الخدمة في صناعة الضيافة الصينية.

هدفت الدراسة تحديد تأثير القيادة الجديرة بالثقة على ثقة الموظفين في القادة ، وسلوك المواطنة التنظيمية ، باستخدام المنهج الوصفي. تم جمع البيانات من فنادق الخمس نجوم في الصين على مرحلتين وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة. تظهر النتائج أن القيادة الجديرة بالثقة تحتل المرتبة الأولى بين العوامل الأربعة، وتلعب الثقة في القادة دورا وسيطا في العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو العملاء .

ثانيا: الدراسات السابقة المتعلقة بإدارة المشاريع:

دراسة الشهري وعقيلي. (٢٠٢٤). دور الإدارة الرشيقة في دعم مشاريع إدارة مشاريع إدارة المعرفة في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية: نموذج مقترح.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الرشيقة في دعم مشاريع إدارة المعرفة في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية. وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام الاستبيان للحصول على بيانات التحليل. وتكونت عينة الدراسة الحالية من جميع رؤساء الإدارات والإدارات العليا العاملين بالأجهزة الحكومية بمنطقة الباحة، والبالغ عددهم (٤٢) فرد، وأظهرت نتائج الدراسة وجود دور للإدارة الرشيقة في دعم مشاريع إدارة المعرفة تمثلت في بعد تطبيق المعرفة يليها بعد اكتساب المعرفة يليها بعد تحويل وتوزيع المعرفة، كما أظهرت نتائج الدراسة موافقة أفراد الدراسة بدرجة مرتفعة جدا على مستوى الممارسات الحالية للإدارة الرشيقة من خلال أبعاد التحسين المستمر، الإدارة بالرؤية، واحترام الأفراد وأن أبرز نتائج مستوى الممارسات الحالية للإدارة الرشيقة تمثلت في بعد الإدارة بالرؤية يليها بعد التحسين المستمر يليها بعد احترام الأفراد بالإضافة إلى ذلك أوضحت النتائج عدم وجود فروق بين سنوات الخبرة في دعم مشاريع إدارة المعرفة في الأجهزة الحكومية تعزى لمتغيرات: (المؤهل الدراسي سنوات الخبرة، جهة العمل)، ووجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين دعم مشاريع إدارة المعرفة من خلال أبعاده (اكتساب المعرفة، تحويل وتوزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة) ومستوى الممارسات الحالية للإدارة الرشيقة من خلال أبعاده (لتحسين المستمر، الإدارة بالرؤية، احترام الأفراد وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية قوية ودالة إحصائيا بين دعم مشاريع إدارة المعرفة وطرق وأساليب الإدارية الحديثة، دراسة نذير. (٢٠٢٣). أثر تطبيق أساليب القيادة الموقفية على تحسين أداء المشاريع: دراسة تطبيقية على المشاريع الناشئة بمدينة الرياض.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير أساليب القيادة الموقفية (التوجيه، والتدريب، والدعم، والتفويض) على أداء المشاريع من حيث (التكلفة والوقت والجودة) في المشاريع الناشئة بمدينة الرياض، ولتحقيق هذه الدراسة، تم تطبيقها على المشاريع الناشئة بمدينة الرياض، وكان مجتمع هذه الدراسة هم الإدارات العليا والإدارات التشغيلية، وبلغ حجم عينة هذه الدراسة (٣٠٠) مدير مشروع وتم استخدام الاستبيان

كأداة رئيسية لجمع البيانات. القيادة الموقفية على أداء المشروعات الناشئة في مجال الإنشاءات بمدينة الرياض، ووجود علاقة طردية بين تطبيق التوجيه كأحد أساليب القيادة الموقفية وأداء المشروعات الناشئة في مجال الإنشاءات بمدينة الرياض، ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى تطبيق التدريب كأحد أساليب القيادة الموقفية على أداء المشروعات الناشئة في مجال الإنشاءات بمدينة الرياض، ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى تطبيق التدريب كأحد أساليب القيادة الموقفية على أداء المشروعات الناشئة في مجال الإنشاءات بمدينة الرياض، ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى تطبيق التفويض كأحد أساليب القيادة الموقفية على أداء المشروعات الناشئة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها ضرورة العمل على زيادة قدرات ومهارات المديرين والقيادات في تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة في مجال القيادة من خلال توفير البرامج والدورات التدريبية عن كافة التطورات والأساليب الحديثة المستخدمة في مجال الإدارة والقيادة، والعمل على الحفاظ على جودة مستويات أداء المشروعات الناشئة بمجال الإنشاءات في مدينة الرياض من خلال توفير كافة الإمكانيات والاحتياجات التي تساعد في تحقيق ذلك.

دراسة العزاوي والجبوري. (٢٠٢٢). قياس مستوى معايير نجاح إدارة المشاريع: دراسة استطلاعية في مصنع المحاليل الوريدية في محافظة نينوى.

هدفت الدراسة إلى وصف وتشخيص معايير نجاح إدارة المشاريع في مصنع المحاليل الوريدية في محافظة نينوى، بوصفها من الركائز الأساسية في ديمومة المنظمة وضمان استمراريته، والتي أصبحت من الموضوعات الحيوية المعاصرة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي (التحليلي). وتكونت عينة الدراسة من (٩٩) عامل من العاملين في المنظمة المبحوثة. وتمثلت أدوات الدراسة في استبانة. وخلصت النتائج إلى تتميز المنظمة المبحوثة بمستويات عالية من الإجراءات السليمة لنجاح إدارة المشاريع والتي أثبتتها نسبة الاتفاق العالية للمستجيبين، وهذا يدل على وجود خطط وسياسات واضحة لإدارة المنظمة ذات جودة عالية يتم تنفيذها بصورة دورية، واختتم البحث بمجموعة من المقترحات للمنظمة عينة البحث أهمها: ضرورة تخصيص جزء من ميزانية المشروع لغرض الاهتمام بإعداد الكوادر الهندسية المسؤولة عن إدارة المشروع وبما يضمن انجاز المشروع ضمن الحدود المتفق عليها (الوقت والكلفة) وضمن المواصفات المحددة (الجودة).

دراسة جاسم والمعاضيدي. (٢٠٢٢). دور كفاءة القيادة في مراحل إدارة مشاريع تكنولوجيا المعلومات: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في آسيا سيل للاتصالات الناقلة في العراق.

هدفت الدراسة الكشف عن تأثير كفاءة القيادة (مقدرتها) في إدارة مراحل مشاريع تكنولوجيا المعلومات الممثلة بـ: (مرحلة البدء، مرحلة التخطيط، مرحلة التنفيذ، مرحلة الرقابة والمتابعة، مرحلة الإنهاء الإغلاق). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من (٣٨٨). وتمثلت أداة الدراسة في استبانة. واسفرت نتائج الدراسة عن أن هناك تأثير متغير الكفاءة على مراحل إدارة المشاريع على نحو كلي، مما يؤشر أن تمتع القائد بالكفاءة المطلوبة من شأنه ضمان نجاح مراحل المشروع إجمالاً، وبالتالي الحاجة للكفاءة لا تقتصر على مرحلة معينة بل هي ضرورية لكل مراحل المشروع، وكذلك البنائية

تأثير كفاءة القائد على نحو معنوي أكبر في مرحلة التنفيذ منه على بقية المراحل، مما يؤشر بأن عملية التنفيذ قد تواجه الكثير من المعوقات على خلاف ما هو متوقع وخصوصاً في البيئة العراقية المتغيرة باستمرار، مما يستدعي تمتع القائد بالكفاءة اللازمة لمواجهة هذه المعوقات. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على نشر فلسفة الكفاءة لدى قيادات المنظمة المبحوثة وبيان مدى أهميتها في نجاح المشاريع التكنولوجية، وذلك من خلال الدورات التدريبية المكثفة مع الاستعانة بتجارب المنظمات الناجحة والتي تمتلك قيادات على درجة عالية من الكفاءة، وذلك العمل على تكوين توازن منطقي من حيث الاستفادة من مميزات القيادة الكفوة في كل مرحلة من مراحل إدارة مشاريع تكنولوجيا المعلومات، عبر بيان أهمية كل مرحلة على النحو الذي يشجع استثمار طاقات القيادة الكفوة.

دراسة العليمات. (٢٠٢٢). أثر التخطيط على فاعلية إدارة المشاريع من وجهة نظر مديري المشاريع في شركات المقاولات الأردنية .

هدفت الدراسة الى التعرف على اثر التخطيط بأبعاده (الجدولة، الموارد، الموازنة، المخاطر) على فاعلية إدارة المشاريع في شركات المقاولات الأردنية والبالغ عددها (١٠١٩) شركة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٨٠) مدير مشروع، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة. اشارت النتائج أن مستوى ابعاد التخطيط ككل جاءت بمستوى مرتفع، وأن جميع الأبعاد جاءت بمستوى مرتفع على الترتيب (الموازنة، الموارد، الجدولة، المخاطر)، وأن فاعلية إدارة المشاريع أيضاً جاءت بمستوى مرتفع. كما اشارت اهم النتائج الى وجود اثر للتخطيط على فاعلية إدارة المشاريع وان الجدولة هي البعد ذو الأثر الأكبر. وأوصت الدراسة على ضرورة العمل على تعزيز ابعاد التخطيط في المشاريع والارتقاء بهذه السلوكيات الى المستويات العليا المرغوب بها، لما لها من اثر على زيادة فاعلية ادارة المشاريع.

دراسة الكرعوي وعلي . (٢٠٢٢). إدارة المشاريع وفق الأساليب الحديثة لنطاق تنفيذها في إدارة المشاريع الحكومية لتنمية الأقاليم: دراسة حالة لمشاريع تنمية الأقاليم في محافظة النجف الأشرف.

هدفت الدراسة الكشف عن إدارة المشاريع وفق الأساليب الحديثة لنطاق تنفيذها في إدارة المشاريع الحكومية لتنمية الأقاليم من خلال مشاريع تنمية الأقاليم في محافظة النجف الأشرف. ولتحقيق هدف الدراسة اعتمدت على منهج دراسة الحالة. وجاءت أدوات الدراسة متمثلة في استمارة استبيان لجمع البيانات والمعلومات، وطُبقت على عينة من المهندسين المؤثرين في تنفيذ المشاريع والبالغ عددهم (٤٨) مفردة. وتوصل الدراسة إلى عدة نتائج منها، أن إدارة المشاريع وفق الأساليب الحديثة تعد نمطاً جوهرياً وأساسياً للمنظمات، وبالتالي فإن الاهتمام به وتوفير عوامل جودته ستؤثر في استمرار ونمو المنظمة وتسهم في نجاحها. كما أن هناك تأثيراً إيجابياً لإدارة المشاريع الحديثة في تحقيق الكفاءة والجودة في تنفيذ المشاريع الحكومية لتنمية الأقاليم.

دراسة حبوش و الهاشمي. (٢٠٢١). أثر الذكاء العاطفي على أداء مديري إدارة المشاريع في المملكة العربية السعودية.

هدفت الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين مستوى الذكاء العاطفي المستخدم من قبل مدير المشروع وتأثيره على أدائه في إدارة المشاريع بالمملكة العربية السعودية والمنعكس بأداء فريقه. واعتمدت لدراسة على أسلوب التحليل الوصفي، وتم توزيع استبانة إلكترونية على مجموعة كبيرة من مدراء مشاريع في شتى المجالات داخل المملكة العربية السعودية مكونة من ١٠٧ استجابة رداً على الاستبانة. أظهرت الدراسة أن هناك أثر ضعيف جداً بين التأهيل المعرفي والشهادات والخبرات مع أداء الفريق نحو نجاح المشروع في ظل المنافسة بين مدراء المشاريع. لكن البحث أظهر علاقة ملحوظة وأثر قوي بين الذكاء العاطفي محاوره الخمسة (الوعي الذاتي، الإدارة الذاتية، الوعي الاجتماعي، إدارة العلاقات، القيادة) مع نجاح المشروع. وأوصت الدراسة الباحثين المكملين لهذا الموضوع بإكمال الدراسة وإيجاد أوزان معاملات المتغيرات والتي تؤثر إيجاباً على أداء مدراء المشاريع. أوصت الدراسة بنشر وعي ثقافة الذكاء العاطفي وتطويره على مدراء المشاريع بشكل خاص ولجميع المدراء بشكل عام.

دراسة أبو عمره. (٢٠٢٠). أثر البراعة الاستراتيجية في إدارة المشاريع في شركات المقاولات الأردنية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر البراعة الاستراتيجية في إدارة المشاريع في شركات المقاولات الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستراتيجية المعاينة/ المسح، وتم تطوير استبانة لجمع البيانات من مدراء الإدارتين العليا والوسطى في شركات المقاولات الأردنية المصنفة ضمن الدرجة الأولى في العاصمة الأردنية عمان والبالغ عددهم (٢٥١) مدير. أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة الاستراتيجية بأبعادها (استكشاف الفرص، استغلال الفرص، تجنب التهديدات) في إدارة المشاريع بأبعادها مجتمعة (إدارة نطاق المشروع، إدارة الجول الزمني للمشروع، إدارة تكلفة المشروع، إدارة جودة المشروع) في شركات المقاولات الأردنية. وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، قدمت مجموعة من التوصيات منها: ضرورة العمل على تخصيص وحدات إدارية متخصصة في شركات المقاولات الأردنية لتبني ثقافة الفكر الاستراتيجي لتعزيز أنشطة البراعة الاستراتيجية لما لها من دور كبير في تحقيق أهدافها ونجاح مشاريعها. تعريف كافة موظفي شركات المقاولات الأردنية بمستوياتها الإدارية بأهمية البراعة الاستراتيجية وفوائدها والعمل على تحفيز روح المبادرة بين الموظفين وإكسابهم العديد من المهارات الجديدة والدورات التدريبية. ضرورة التأكيد على زيادة الاهتمام بأهمية التنبؤ المسبق بالتهديدات والمخاطر المحيطة بمشاريعها وذلك بوضع سيناريوهات وخطط مسبقة وتحديد أهميتها وأولوية الاستجابة لها وتخصيص الموارد اللازمة لتجنبها.

دراسة النجار، والشوابكة. (٢٠٢٠). اليقظة الاستراتيجية وأثرها في إدارة المشاريع في شركات الاتصالات الأردنية.

هدفت الدراسة التعرف إلى أثر اليقظة الاستراتيجية في إدارة المشاريع في شركات الاتصالات الأردنية، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، حيث استهدفت العاملين في مستوى الإدارتين العليا والوسطى في شركات الاتصالات الأردنية، والتي يعمل بها (٢١٧) موظف وقد اعتمدت الدراسة العينة العشوائية الطبقية المتناسبة، حيث بلغت عينة الدراسة (١٥٣) موظف، وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) لليقظة الاستراتيجية بأبعادها (اليقظة التنافسية، واليقظة التكنولوجية، واليقظة التجارية، واليقظة البيئية) في إدارة المشاريع بمجالاتها مجتمعة (إدارة نطاق المشروع، وإدارة الجدول الزمني في المشروع، وإدارة تكلفة المشروع، وإدارة جودة المشروع، وإدارة تكامل المشروع، وإدارة موارد المشروع، وإدارة اتصالات المشروع، وإدارة مخاطر المشروع، وإدارة مشتريات المشروع، وإدارة أصحاب المصلحة في المشروع) في شركات الاتصالات الأردنية، وأن لليقظة الاستراتيجية بأبعادها مجتمعة لها أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) في مجالات تحقيق أهداف إدارة المشاريع بأبعادها مجتمعة (إدارة نطاق المشروع، وإدارة الجدول الزمني في المشروع، وإدارة تكلفة المشروع، وإدارة جودة المشروع) في شركات الاتصالات الأردنية، كما أن لها أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) في مجالات وسائل إدارة المشاريع بأبعادها مجتمعة (إدارة تكامل المشروع، وإدارة موارد المشروع، وإدارة اتصالات المشروع، وإدارة مخاطر المشروع، وإدارة مشتريات المشروع، وإدارة أصحاب المصلحة في المشروع) في شركات الاتصالات الأردنية.

التعليق على الدراسات السابقة

أوجه الشبه والاختلاف مع الدراسات السابقة:

أتفق الدراسة من حيث المنهج مع دراسة بكر وكشكوشة . (٢٠٢١). دراسة (Qiu et al . ٢٠١٩) العزاوي والجبوري . (٢٠٢٢). دراسة جاسم والمعاضيدي . (٢٠٢٢). العليمات . (٢٠٢٢). حبوش و الهاشمي . (٢٠٢١). أبو عمره . (٢٠٢٠). بينما اختلفت مع دراسة (Kim et al ، ٢٠٢٣). المسدي وآخرون (٢٠٢١). دراسة (Ismail . ٢٠١٩ et al . دراسة الكرعوي وعلي . (٢٠٢٢). كما اتفقت الدراسة من حيث الأدوات مع دراسة فارس . (٢٠٢١). دراسة (Adil & Kamal ، ٢٠٢٠) الخالدي . (٢٠٢٠). دراسة (Ismail et al . ٢٠١٩). نذير . (٢٠٢٣). العليمات . (٢٠٢٢). الكرعوي وعلي . (٢٠٢٢). حبوش والهاشمي . (٢٠٢١). كما اختلفت الدراسة الحالية مع اغلب الدراسات السابقة من حيث عينة الدراسة حيث تم تطبيق هذه الدراسة على أمانة محافظة جدة. كما اختلفت مع الدراسات السابقة من حيث الهدف العام – على حد علم الباحثة – لا توجد دراسة تناولت متغيري الدراسة معا.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في اعداد أدوات الدراسة وصياغة مشكلة الدراسة واسئلتها وعينتها، وإعداد الإطار العام للدراسة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة:

يقوم هذا الفصل الذي يتضمن التحقق من ثبات أداة الدراسة الاستبانة وكذلك الأساليب الإحصائية المختلفة الوصفية منها والاستدلالية وذلك من أجل تحليل بيانات الدراسة والخروج بنتائج الدراسة والقيام بوضع التوصيات والمقترحات الخاصة بالدراسة لتعميم الاستفادة منها فيما بعد في مختلف الشركات والمؤسسات.

المنهجية وطرق البحث:

منهج الدراسة:

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة حيث يتيح المنهج الوصفي التحليلي للباحث وصف الظواهر والمشاكل العلمية المختلفة وفهمها بشكل دقيق ثم يعمل على حل المشكلات والتساؤلات التي تدرج تحت مجال البحث العلمي، ويقوم الباحث في هذا المنهج بجمع البيانات المتعلقة بالظاهرة من مصادر مختلفة ويقوم بتحليلها وتفسيرها بطريقة دقيقة ومنهجية، ثم يقوم بتطبيق أدوات التحليل المناسبة للبيانات المجمعة بهدف إعطاء تفسير ونتائج مناسبة حول تلك الظاهرة..

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بأمانة محافظة جدة، وقد تم سحب عينة عشوائية منهم بلغت (١٠٠) عامل من أمانة محافظة جدة.

أدوات الدراسة:

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة وهم العاملين بأمانة محافظة جدة، وتعد الاستبانة أنسب الطرق لتجميع البيانات في البحوث الكمية للقيام بتحليل البيانات فيما بعد والتوصل لنتائج الدراسة، واشتملت الاستبانة على ثلاثة أقسام كالتالي:

القسم الأول البيانات الديموغرافية: (النوع، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة الوظيفية، المسمى الوظيفي).

القسم الثاني المتغير المستقل: القيادة الجديرة بالثقة ويشتمل على الأبعاد التالية:

- بُعد الوعي الذاتي
- بُعد المنظر الأخلاقي
- بُعد شفافية العلاقات

- بُعد السلوك الجدير بالثقة

القسم الثالث المتغير التابع: إدارة المشاريع ويشتمل على الأبعاد التالية

- بُعد الإدارة المتكاملة
- بُعد إدارة وقت المشروع
- بُعد إدارة القوة العاملة
- بُعد إدارة تكاليف المشروع
- بُعد إدارة الجودة

صدق أداة الدراسة:

أولاً- الصدق الظاهري للأداة:

في البدء تصميم أداة الدراسة وفقاً لأهداف وتساؤلات وفرضيات الدراسة، وتكوين المحاور الرئيسية بناء على الأهداف المذكورة، وقد تم عرض الاستبانة عند الانتهاء منها على عدد من المشرفين والمحكمين من المتخصصين وتم الأخذ بعين الاعتبار كافة الملاحظات وإجراء التعديلات والتوصيات على الاستبانة حتى خرجت بصورتها النهائية.

ثانياً صدق البناء لأداة الدراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم القيام بالتأكد من صدق البناء الداخلي وذلك بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها ٣٠ مفردة ولهم نفس خصائص عينة الدراسة، وتم حساب صدق البناء من خلال حساب معامل الارتباط بين إجابات العينة على كل فقرة من كل محور وبين إجمالي إجابات العينة على جميع فقرات المحور التابعة له الفقرة، وكانت النتائج كالتالي.

المحور الأول (القيادة الجديرة بالثقة):

جدول (١-٣) صدق الاتساق بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
.394**	9	.445**	1
.725**	10	.490**	2
.666**	11	.465**	3
.576**	12	.520**	4

.575**	13	.464**	5
.583**	14	.429**	6
.501**	15	.385**	7
		.587**	8

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات بالمحور الأول والدرجة الكلية للمحور (القيادة الجديرة بالثقة) جاءت جميعها موجبة وداله إحصائياً وذات قيم متوسطة ومرتفعة وذلك فضلاً عن كونها ذات دلالة إحصائية مما يشير إلى تمتع المحور بدرجة صدق مرتفعة ويصلح للتطبيق الميداني.

المحور الثاني (إدارة المشاريع):

جدول (٣-٢) صدق الاتساق بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
.786**	11	.438**	1
.803**	12	.569**	2
0.044	13	.499**	3
.853**	14	.535**	4
.690**	15	0.044	5
.908**	16	0.080	6
.865**	17	.420**	7
.844**	18	.514**	8
.856**	19	.770**	9
.894**	20	.801**	10

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات بالمحور الثاني والدرجة الكلية للمحور (إدارة المشاريع) جاءت جميعها موجبة وداله إحصائياً وذات قيم متوسطة ومرتفعة وذلك فضلاً عن كونها ذات دلالة إحصائية مما يشير إلى تمتع المحور بدرجة صدق مرتفعة ويصلح للتطبيق الميداني.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من صحة ثبات الاستبانة تم حساب معامل ألفا كرونباخ لعبارات المحاور الرئيسية كما يلي والتأكد من مدي ثبات العبارات والمحاور ، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٣-٣) نتائج معامل ثبات محاور أداة الدراسة

المتغير	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات
القيادة الجديرة بالثقة	0.789	15
إدارة المشاريع	0.927	20
الكل	0.877	25

يعرض جدول (٣) نتائج معامل ثبات محاور أداة الدراسة حيث يتضح ان قيمة معامل الفا كرونباخ لإجمالي أداة الدراسة يساوي ٠.٨٧٧ ، وهذا يدل على ان الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وقد تراوحت قيم الثبات لمتغير القيادة الجديرة بالثقة ٠.٧٨٩ وإدارة المشاريع ٠.٩٢٧ وهذا يدل أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

أساليب تحليل البيانات:

أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، 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، حيث اعطيت الاجابة : (موافق بشدة = ٥ درجات)، (موافق = ٤ درجات)، (محايد = ٣ درجات)، (غير موافق = ٢ درجتين)، (غير موافق بشدة = ١ درجة واحدة)، ومن ثم قام الباحث بحساب الوسط الحسابي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة.

ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (٥-١=٤)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (٤/٥ = ٠.٨٠) بُعد 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 (٣-٤) درجة الموافقة ومدى موافقة على مقياس ليكرت الخماسي.

درجة الترميز (الوزن النسبي)	فئة المتوسط		مقياس الحكم علي النتائج
	من	إلى	
1	1	1.80	ضعيفة جدا
2	1.81	2.60	ضعيفة
3	2.61	3.40	متوسطة
4	3.41	4.20	كبيرة
5	4.21	5.00	كبيرة جدا

ولخدمة اغراض الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها من خلال اداة الدراسة في الجانب الميداني، استُخدمت عدد من الأساليب الإحصائية لمعرفة اتجاهات أفراد مجتمع 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:

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

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

٣ - 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.

٤ - معامل ارتباط بيرسون (Pearson): لقياس الاتساق الداخلي بين عبارات الأداة (الاستبانة) وكل محور تنتمي إليه.

٥ - معامل الثبات ألفا كرونباخ (cronbach,s Alpha- α): لحساب معامل ثبات أداة الدراسة.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تمثلت الحدود الموضوعية في القيادة الجديرة بالثقة ولإدارة المشاريع.

الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية في العاملين بأمانة محافظة الجودة.

الحدود الزمنية: خلال العام الدراسي ١٤٤٦ - ٢٠٢٤.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

مقدمة:

يتناول ذلك 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.

تحليل البيانات:

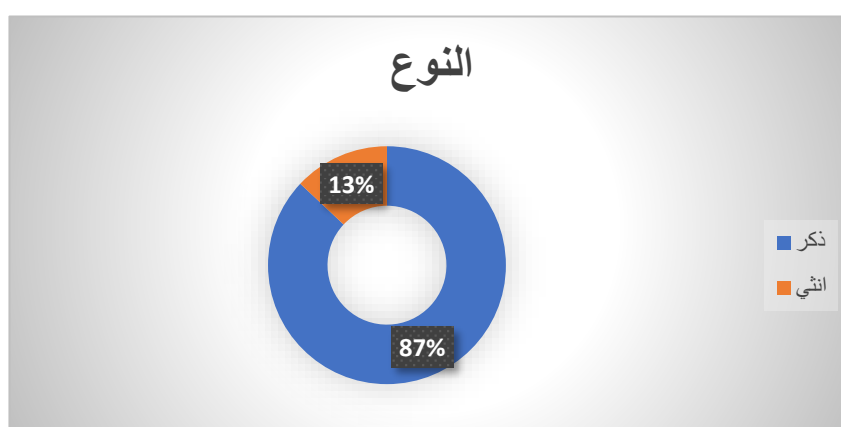
خصائص عينة الدراسة:

نعرض من خلال التحليل الوصفي الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة كما يلي:

أولاً: (النوع)

جدول (١-٤) التوزيع التكراري والنسبي لمتغير النوع

النسبة	التكرار	الفئات
87%	87	ذكر
13%	13	انثى
100%	100	المجموع



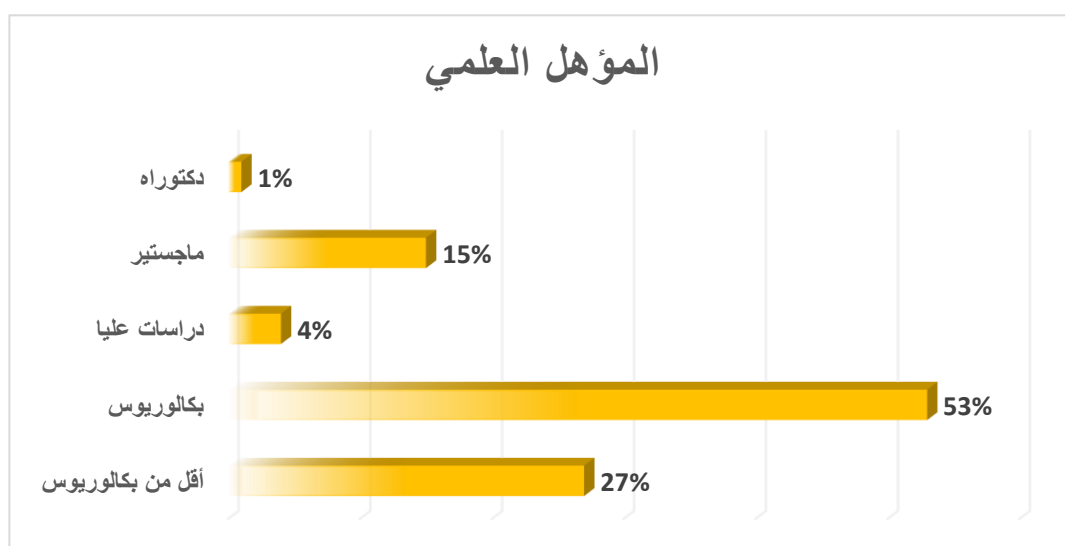
شكل (١-٤) التوزيع النسبي لمتغير النوع

يتضح من الجدول والشكل السابق أن أغلب عينة الدراسة كانوا من الذكور بنسبة ٨٧٪ والإناث بنسبة ١٣٪.

ثانياً: (المؤهل العلمي)

جدول (٤-٢) التوزيع التكراري والنسبي لمتغير المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	الفئات
27%	27	أقل من بكالوريوس
53%	53	بكالوريوس
4%	4	دراسات عليا
15%	15	ماجستير
1%	1	دكتوراه
100%	100	المجموع



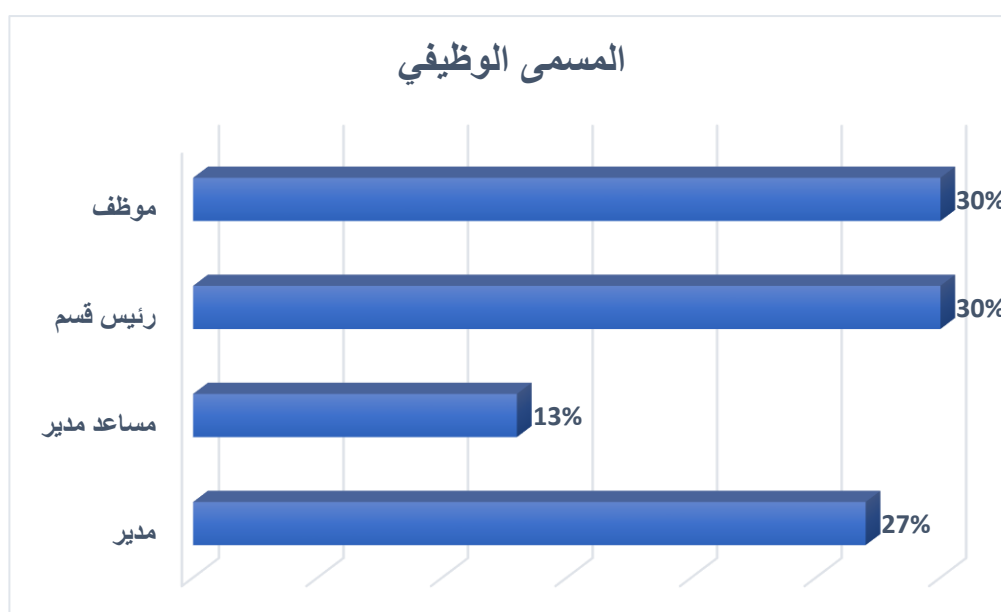
شكل (٤-٢) التوزيع النسبي لمتغير المؤهل العلمي

يتضح من الجدول والشكل السابق أن أغلب عينة الدراسة كانوا حاصلين على بكالوريوس بنسبة ٥٣٪، يليهم أقل من بكالوريوس بنسبة ٢٧٪، يليهم ماجستير بنسبة ١٥٪، يليهم دراسات عليا بنسبة ٤٪، وفي الأخير دكتوراه بنسبة ١٪.

ثالثاً: (المسمى الوظيفي)

جدول (٣-٤) التوزيع التكراري والنسبي لمتغير المسمى الوظيفي

النسبة	التكرار	الفئات
27%	27	مدير
13%	13	مساعد مدير
30%	30	رئيس قسم
30%	30	موظف
100%	100	المجموع



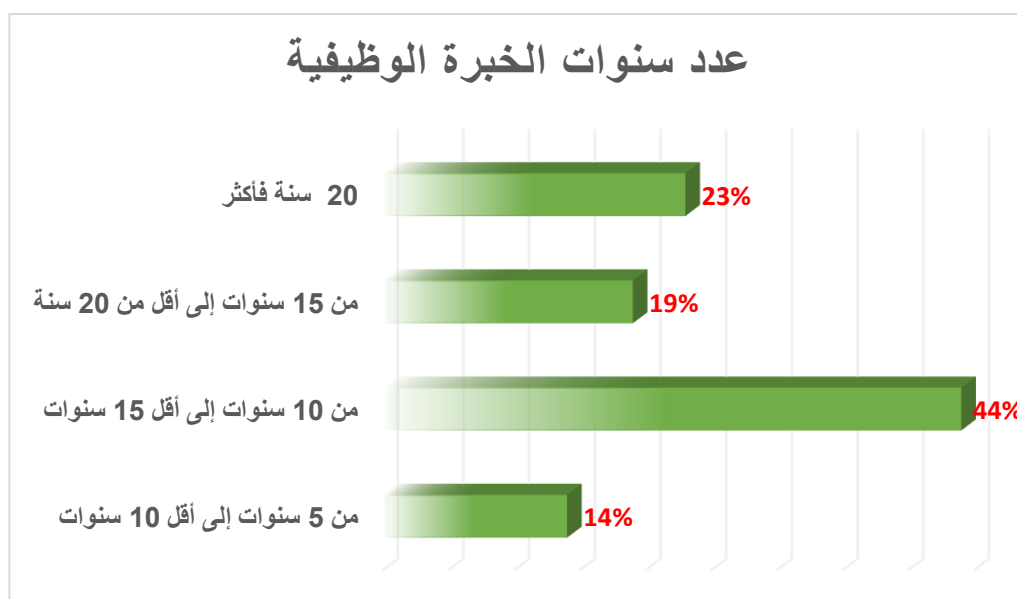
شكل (٣-٤) التوزيع النسبي لمتغير المسمى الوظيفي

يتضح من الجدول والشكل السابق أن أغلب عينة الدراسة المسمى الوظيفي لهم موظف ورئيس قسم كل منهم بنسبة ٣٠٪، يليهم مدير بنسبة ٢٧٪، وفي الأخير مساعد مدير بنسبة ١٪.

رابعاً: (عدد سنوات الخبرة الوظيفية)

جدول (٤-٤) التوزيع التكراري والنسبي لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية

الفئات	التكرار	النسبة
من ٥ سنوات إلى أقل ١٠ سنوات	14	14%
من ١٠ سنوات إلى أقل ١٥ سنوات	44	44%
من ١٥ سنوات إلى أقل من ٢٠ سنة	19	19%
٢٠ سنة فأكثر	23	23%
المجموع	100	100%



شكل (٤-٤) التوزيع النسبي لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية

يتضح من الجدول والشكل السابق أن أغلب عينة الدراسة عدد سنوات الخبرة الوظيفية لديهم من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة بنسبة ٤٤٪، يليهم ٢٠ سنة فأكثر بنسبة ٢٣٪، يليهم من ١٥ سنة إلى أقل من ٢٠ سنة بنسبة ١٩٪، وفي الأخير من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات بنسبة ١٤٪.

نتائج الدراسة:

الإجابة على تساؤلات الدراسة:

السؤال الرئيسي:

ما أثر القيادة الجديرة بالثقة على إدارة المشاريع من وجهة نظر العاملين بأمانة محافظة جدة؟

ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما مستوى ممارسة القيادة الجديرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها؟

٢. ما واقع إدارة المشاريع بأمانة جدة من وجهة العاملين بها؟

٣. ما أثر القيادة الجديرة بالثقة على إدارة المشاريع من وجهة نظر العاملين بأمانة محافظة جدة؟

ستتم الإجابة على هذه الأسئلة من خلال الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

السؤال الأول: ما مستوى ممارسة القيادة الجديرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها؟

سوف نقوم بالإجابة على هذا السؤال من خلال التحليل الوصفي للمحاور التي تتدرج تحت هذا المتغير وهو القيادة الجديرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة نظر العاملين بها.

المحور الأول (الوعي الذاتي)

جدول (٤-٥) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة لعبارات محور الوعي الذاتي

م	عبارات المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	يصف القائد بدقة كيف يري الآخرين إمكانياته وقدراته.	3.92	0.79	4	مرتفعة
2	يسعي القائد لبحث ردود الفعل لتحسين أفعالهم معهم.	4.26	0.63	1	مرتفعة جدا
3	يعرف القائد الوقت المناسب لتقييم أدائه لعمله.	4.25	0.58	2	مرتفعة جدا
٤	يظهر القائد فهمه لتأثير تصرفات معينة على الآخرين.	4.15	0.54	3	مرتفعة
الوعي الذاتي		4.15	0.51	مرتفعة	

يتضح من خلال الجدول السابق الذي يتناول محور الوعي الذاتي حيث بلغ المتوسط الحسابي له ٤.١٥ بانحراف معياري ٠.٥١ وبدرجة موافقة مرتفعة وهذا ما يعكس الموافقة المرتفعة لعينة الدراسة على عبارات محور الوعي الذاتي، وأنت في المرتبة الأولى عبارة (يسعي القائد لبحث ردود الفعل لتحسين أفعالهم معهم) بمتوسط ٤.٢٦ وبانحراف معياري ٠.٦٣ وبدرجة موافقة مرتفعة جداً، وفي الأخير أنت عبارة (يصف القائد بدقة كيف يري الآخرين إمكانياته وقدراته) بمتوسط ٣.٩٢ وبانحراف معياري ٠.٧٩ وبدرجة موافقة مرتفعة.

تري الباحثة أن مستوى الوعي الذاتي بأمانة محافظة جدة من وجهة نظر العاملين بها جاء بدرجة مرتفعة وهو ما يوضح ارتفاع مستويات الوعي لدى العاملين بمحافظه جدة وهو ما يوضح الدور الذي يقوم به المدراء من رفع مستويات الوعي الذاتي واختيار أفضل الكوادر.

المحور الثاني (المنظر الأخلاقي)

جدول (٤-٦) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة لعبارات محور المنظر الأخلاقي

م	عبارات المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	يحرص القائد على أن يبين معتقداته التي تتفق مع أفعاله.	3.71	0.90	3	مرتفعة
2	يحرص القائد على اتخاذ القرارات معتمداً على قيمة التي يؤمن بها.	3.54	1.03	4	مرتفعة
3	يسعي القائد لاتخاذ القرارات بناء على معايير السلوك الأخلاقي.	3.86	1.01	1	مرتفعة
٤	يحرص القائد على أن التابعين يعملون بالوظائف التي تتفق مع قيمهم.	3.73	1.13	2	مرتفعة
المنظر الأخلاقي		3.71	0.79	مرتفعة	

يتضح من خلال الجدول السابق الذي يتناول محور المنظر الأخلاقي حيث بلغ المتوسط الحسابي له ٣.٧١ بانحراف معياري ٠.٧٩ وبدرجة موافقة مرتفعة وهذا ما يعكس الموافقة المرتفعة لعينة الدراسة على عبارات محور المنظر الأخلاقي، وأنت في المرتبة الأولى عبارة (يسعي القائد لاتخاذ القرارات بناء على معايير السلوك الأخلاقي) بمتوسط ٣.٨٦ وبانحراف معياري ١.٠١ وبدرجة موافقة مرتفعة، وفي الأخير أنت عبارة (يحرص القائد على اتخاذ القرارات معتمداً على قيمة التي يؤمن بها.) بمتوسط ٣.٥٤ وبانحراف معياري ١.٠٣ وبدرجة موافقة مرتفعة.

ويرى الباحث أن مستوى المنظر الأخلاقي بأمانة محافظة جدة من وجهة نظر العاملين بها جاء بدرجة مرتفعة وهو ما يوضح ارتفاع مستويات الأخلاق لدى العاملين بمحافظة جدة.

المحور الثالث (شفافية العلاقات)

جدول (٧-٤) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة لعبارات محور شفافية العلاقات

م	عبارات المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	يظهر القائد الانفعالات التي تبين مشاعره وأحاسيسه.	3.30	0.99	4	متوسطة
2	يخبر القائد التابعين بالحقائق.	3.98	0.84	2	مرتفعة
3	يصرح القائد الأخطاء التي ارتكبت بواسطة الآخرين.	3.34	1.18	3	متوسطة
٤	يحرص القائد على تشجيع التعبير على آرائهم.	4.36	0.76	1	مرتفعة جدا
	شفافية العلاقات	3.75	0.65		مرتفعة

يتضح من خلال الجدول السابق الذي يتناول محور شفافية العلاقات حيث بلغ المتوسط الحسابي له ٣.٧٥ بانحراف معياري ٠.٦٥ وبدرجة موافقة مرتفعة جداً وهذا ما يعكس الموافقة المرتفعة لعينة الدراسة على عبارات محور شفافية العلاقات، وأنت في المرتبة الأولى عبارة (يحرص القائد على تشجيع التعبير على آرائهم) بمتوسط ٤.٣٦ وبانحراف معياري ٠.٦٣ وبدرجة موافقة مرتفعة جداً، وفي الأخير أنت عبارة (يظهر القائد الانفعالات التي تبين مشاعره وأحاسيسه) بمتوسط ٣.٣٠ وبانحراف معياري ٠.٩٩ وبدرجة موافقة متوسطة.

ويرى الباحث أن مستوى شفافية العلاقات بأمانة محافظة جدة من وجهة نظر العاملين بها جاء بدرجة مرتفعة وهو ما يوضح ارتفاع مستويات شفافية العلاقات لدى العاملين بمحافظة جدة وهو ما يوضح الدور الذي يقوم به المدراء من رفع مستويات شفافية العلاقات.

المحور الرابع (السلوك الجدير بالثقة)

جدول (٨-٤) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة لعبارات محور السلوك الجدير بالثقة

م	عبارات المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	يتعين على القائد ترك مساحة من الحرية للعاملين.	4.28	0.53	2	مرتفعة جدا

2	يتفق القائد مع الموظف على تحديد عدد من القضايا أو السلوكيات الواجب تغييرها.	4.17	0.60	3	مرتفعة
3	يتعين على القائد التركيز على مساعدة العاملين في التغلب على العوائق التي تحول دون تحقيقهم الأداء المطلوب.	4.37	0.56	1	مرتفعة جدا
	السلوك الجدير بالثقة	4.27	0.46		مرتفعة جدا

يتضح من خلال الجدول السابق الذي يتناول محور السلوك الجدير بالثقة حيث بلغ المتوسط الحسابي له ٤.٢٧ بانحراف معياري ٠.٤٦ وبدرجة موافقة مرتفعة جداً وهذا ما يعكس الموافقة المرتفعة لعينة الدراسة على عبارات محور السلوك الجدير بالثقة، وأنت في المرتبة الأولى عبارة (يتعين على القائد التركيز على مساعدة العاملين في التغلب على العوائق التي تحول دون تحقيقهم الأداء المطلوب) بمتوسط ٤.٣٧ وبانحراف معياري ٠.٥٦ وبدرجة موافقة مرتفعة جداً، وفي الأخير أنت عبارة (يتفق القائد مع الموظف على تحديد عدد من القضايا أو السلوكيات الواجب تغييرها) بمتوسط ٤.١٧ وبانحراف معياري ٠.٦٠ وبدرجة موافقة مرتفعة.

ويرى الباحث أن مستوى السلوك الجدير بالثقة بأمانة محافظة جده من وجهة نظر العاملين بها جاء بدرجة مرتفعة وهو ما يوضح ارتفاع مستويات السلوك الجدير بالثقة لدى العاملين بمحافظه جده وهو ما يوضح الدور الذي يقوم به المدراء من رفع مستويات السلوك الجدير بالثقة وبث الثقة في الموظفين العاملين بالمحافظة.

وبعد القيام بالتحليل الوصفي لمحاور المتغير الأول القيادة الجديرة بالثقة تبين أن العاملين بمحافظه جده كان لديهم مستويات مرتفعة من القيادة الجديرة بالثقة تمثلت في وجود مستويات مرتفعة للوعي الذاتي وكذلك المنظر الأخلاقي وشفافية العلاقات وكذلك السلوك الجدير بالثقة وكل هذا يعكس مدى تفوق وتميز القادة في محافظة جده.

السؤال الثاني: ما واقع إدارة المشاريع بأمانة جده من وجهة العاملين بها؟

سوف نقوم بالإجابة على هذا السؤال من خلال التحليل الوصفي للمحاور التي تدرج تحت هذا المتغير وهو واقع إدارة المشاريع بأمانة محافظة جده من وجهة نظر العاملين بها.

المحور الأول (الإدارة المتكاملة)

جدول (٤-٩) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة لعبارات محور الإدارة المتكاملة

م	عبارات المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	تعمل الإدارة بشكل متكامل في عملية اتخاذ القرار.	4.17	0.64	1	مرتفعة
2	تعمل الإدارة بشكل متكامل في عملي تخطيط المشاريع الجديدة.	3.95	0.77	4	مرتفعة
3	تعمل الإدارة بشكل متكامل في تكيف المشروع الجديد مع بيئة العمل الداخلية للأمانة.	4.05	0.69	2	مرتفعة
٤	تعمل الإدارة بشكل متكامل في عملية التقييم للمشروع.	4.00	0.77	3	مرتفعة
الإدارة المتكاملة		4.04	0.67	مرتفعة	

يتضح من خلال الجدول السابق الذي يتناول محور الإدارة المتكاملة حيث بلغ المتوسط الحسابي له ٤.٠٤ بانحراف معياري ٠.٦٧ وبدرجة موافقة مرتفعة وهذا ما يعكس الموافقة المرتفعة لعينة الدراسة على عبارات محور الإدارة المتكاملة، وأنت في المرتبة الأولى عبارة (تعمل الإدارة بشكل متكامل في عملية اتخاذ القرار). بمتوسط ٤.١٧ وبانحراف معياري ٠.٦٤ وبدرجة موافقة مرتفعة، وفي الأخير أنت عبارة (تعمل الإدارة بشكل متكامل في عملي تخطيط المشاريع الجديدة). بمتوسط ٣.٩٥ وبانحراف معياري ٠.٧٧ وبدرجة موافقة مرتفعة.

وترى الباحثة أن مستوى الإدارة المتكاملة بأمانة محافظة جدة من وجهة نظر العاملين بها جاء بدرجة مرتفعة وهو ما يوضح ارتفاع مستويات الإدارة المتكاملة لدى العاملين بمحافظة جدة وهو ما يوضح الدور الذي يقوم به المدراء من رفع مستويات الإدارة المتكاملة.

المحور الثاني (إدارة وقت المشروع)

جدول (٤-١٠) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة لعبارات محور إدارة وقت المشروع

م	عبارات المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	تنتهي المهام المطلوبة من العاملين في الوقت المحدد لها.	3.91	0.51	2	مرتفعة
2	يتم إنهاء كافة المشاريع بالوقت المخصص لها.	3.86	0.57	3	مرتفعة
3	يستغل العاملون الوقت المخصص للعمل بالعمل الرسمي فقط.	3.81	0.72	4	مرتفعة
٤	يحدد العمل في المشروع وفقا لجدول زمني معد مسبقا.	4.10	0.54	1	مرتفعة
إدارة وقت المشروع		3.92	0.44	مرتفعة	

يتضح من خلال الجدول السابق الذي يتناول محور إدارة وقت المشروع حيث بلغ المتوسط الحسابي له ٣.٩٢ بانحراف معياري ٠.٤٤ وبدرجة موافقة مرتفعة وهذا ما يعكس الموافقة المرتفعة لعينة الدراسة على عبارات محور إدارة وقت المشروع، وأنت في المرتبة الأولى عبارة (يحدد العمل في المشروع وفقا لجدول زمني معد مسبقا). بمتوسط ٤.١٠ وبانحراف معياري ٠.٥٤ وبدرجة موافقة مرتفعة، وفي الأخير أنت عبارة (يستغل العاملون الوقت المخصص للعمل بالعمل الرسمي فقط) بمتوسط ٣.٨١ وبانحراف معياري ٠.٧٢ وبدرجة موافقة مرتفعة.

وترى الباحثة أن مستوى إدارة وقت المشروع بأمانة محافظة جدة من وجهة نظر العاملين بها جاء بدرجة مرتفعة وهو ما يوضح ارتفاع مستويات إدارة وقت المشروع لدى العاملين بمحافظه جدة وهو ما يوضح الدور الذي يقوم به المدراء من إدارة وقت المشاريع بأساليب حديثة ومتطورة وهناك رقابة جيدة على تسليم المشاريع في الأوقات المحددة لها مسبقاً.

المحور الثالث (إدارة القوة العاملة)

جدول (٤-١١) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة لعبارات محور إدارة القوة العاملة

م	عبارات المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	توفر أمانة جدة برنامج دعم لتطوير العاملين.	3.92	0.94	1	مرتفعة
2	توفر أمانة جدة منظمة لإدارة العاملين لديها.	3.77	0.96	2	مرتفعة

3	تتوافر ثقافة تحفيزية للقوى العاملة بأمانة جدة.	3.77	1.00	3	مرتفعة
٤	توفر أمانة جدة نظام سلامة مهنية للعاملين.	3.75	0.94	4	مرتفعة
	إدارة القوة العاملة	3.80	0.92		مرتفعة

يتضح من خلال الجدول السابق الذي يتناول محور إدارة القوة العاملة حيث بلغ المتوسط الحسابي له ٣.٨٠ بانحراف معياري ٠.٩٢ وبدرجة موافقة مرتفعة وهذا ما يعكس الموافقة المرتفعة لعينة الدراسة على عبارات محور إدارة القوة العاملة، وأنت في المرتبة الأولى عبارة (توفر أمانة جدة برنامج دعم لتطوير العاملين) بمتوسط ٣.٩٢ وبانحراف معياري ٠.٩٤ وبدرجة موافقة مرتفعة، وفي الأخير أنت عبارة (توفر أمانة جدة نظام سلامة مهنية للعاملين) بمتوسط ٣.٧٥ وبانحراف معياري ٠.٩٤ وبدرجة موافقة مرتفعة.

وترى الباحثة أن مستوى إدارة القوة العاملة بأمانة محافظة جدة من وجهة نظر العاملين بها جاء بدرجة مرتفعة وهو ما يوضح ارتفاع مستويات إدارة القوة العاملة لدى العاملين بمحافظه جدة وهو ما يوضح الدور الذي يقوم به المدراء من إدارة القوة العاملة بشكل جيد من توفير نظام سلامة مهنية ووجود ثقافة تحفيزية وبرنامج دعم لتطوير العاملين.

المحور الرابع (إدارة تكاليف المشروع)

جدول (٤-١٢) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة لعبارات محور إدارة تكاليف المشروع

م	عبارات المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	يتم انجاز المهام المطلوبة من قبل العاملين دون تجاوز الكلفة المحددة لذلك.	3.92	0.49	1	مرتفعة
2	تستخدم المجموعة أنظمة رقابة فعالة في إدارة مشاريعها لخفض تكاليف عمليات الإنتاج.	3.86	0.79	3	مرتفعة
3	تقوم المجموعة بالتخطيط لإيجاد الطاقة البديلة.	3.63	0.86	4	مرتفعة
٤	يتوفر لدى امانة جدة نظام مراقبة التكلفة للمشروع.	3.89	0.72	2	مرتفعة
	إدارة تكاليف المشروع	3.83	0.55		مرتفعة

يتضح من خلال الجدول السابق الذي يتناول محور إدارة تكاليف المشروع حيث بلغ المتوسط الحسابي له ٣.٨٣ بانحراف معياري ٠.٥٥ وبدرجة موافقة مرتفعة وهذا ما يعكس الموافقة المرتفعة لعينة

الدراسة على عبارات محور إدارة تكاليف المشروع، وأنت في المرتبة الأولى عبارة (يتم انجاز المهام المطلوبة من قبل العاملين دون تجاوز الكلفة المحددة لذلك). بمتوسط ٣.٩٢ وبانحراف معياري ٠.٤٩ وبدرجة موافقة مرتفعة، وفي الأخير أنت عبارة (تقوم المجموعة بالتخطيط لإيجاد الطاقة البديلة). بمتوسط ٣.٦٣ وبانحراف معياري ٠.٨٦ وبدرجة موافقة مرتفعة.

ويرى الباحث أن مستوى إدارة تكاليف المشروع بأمانة محافظة جده من وجهة نظر العاملين بها جاء بدرجة مرتفعة وهو ما يوضح ارتفاع مستويات إدارة تكاليف المشروع لدى العاملين بمحافظه جده وهو ما يوضح الإدارة الجيدة لتكاليف المشروع من خلال عدم تجاوز التكاليف المحددة للمشاريع وكذلك توافر أنظمة مراقبة على مستوى عال.

المحور الخامس (إدارة الجودة)

جدول (٤-١٣) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة لعبارات محور إدارة الجودة

م	عبارات المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	تحرص أمانة جده على توفير متطلبات الجودة لمختلف الوحدات الإدارية لديها.	3.65	1.01	4	مرتفعة
2	تضم امانة جده وحدة إدارة تعني بالجودة.	3.86	0.95	1	مرتفعة
3	يراعى تحديد الجودة بالمستوى الذي يتناسب مع دخل شرائح المستهلكين	3.74	0.94	3	مرتفعة
٤	يتم مراقبة جميع الأنشطة في أمانة جده للحفاظ على المستوى الجودة المطلوب.	3.75	0.96	2	مرتفعة
	إدارة الجودة	3.75	0.92		مرتفعة

يتضح من خلال الجدول السابق الذي يتناول محور إدارة الجودة حيث بلغ المتوسط الحسابي له ٣.٧٥ بانحراف معياري ٠.٩٢ وبدرجة موافقة مرتفعة وهذا ما يعكس الموافقة المرتفعة لعينة الدراسة على عبارات محور إدارة الجودة، وأنت في المرتبة الأولى عبارة (تضم امانة جده وحدة إدارة تعني بالجودة) بمتوسط ٣.٨٦ وبانحراف معياري ٠.٩٥ وبدرجة موافقة مرتفعة، وفي الأخير أنت عبارة (تحرص أمانة جده على توفير متطلبات الجودة لمختلف الوحدات الإدارية لديها) بمتوسط ٣.٦٥ وبانحراف معياري ١.٠١ وبدرجة موافقة مرتفعة.

ويرى الباحث أن مستوى إدارة الجودة بأمانة محافظة جدة من وجهة نظر العاملين بها جاء بدرجة مرتفعة وهو ما يوضح ارتفاع مستويات إدارة الجودة لدى العاملين بمحافظة جدة وهو ما يوضح الدور الذي يقوم به المدراء من رفع مستويات إدارة الجودة وتوفير مستويات عالية من الرقابة وكذلك توفير المتطلبات المختلفة.

وبعد القيام بالتحليل الوصفي لمحاور المتغير الثاني إدارة المشاريع تبين أن العاملين بمحافظة جدة كان لديهم مستويات مرتفعة من إدارة المشاريع تمثلت في وجود مستويات مرتفعة للإدارة المتكاملة وكذلك إدارة وقت المشروع والالتزام بمواعيد تسليم المشروعات في الوقت المحدد لها من قبل وعدم تخطيه، وكذلك الإدارة الجيدة للقوى العاملة من توفير نظام سلامة مهنية ووجود ثقافة تحفيزية وبرنامج دعم لتطوير العاملين وكذلك توافرت لديهم الإدارة الجيدة لتكاليف المشاريع وعدم الوقوع في مشاكل تجاوز التكلفة للمشاريع ووجود رقابة جيدة على هذه الأمور، وكذلك وجود مستويات مرتفعة من إدارة الجودة لضمان تقديم أفضل خدمة وبأعلى مستوى من مستويات الأداء.

السؤال الثالث: ما أثر القيادة الجديرة بالثقة على إدارة المشاريع من وجهة نظر العاملين بأمانة محافظة جدة؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (٤-١٤) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الجديرة بالثقة على إدارة المشاريع من وجهة نظر العاملين بأمانة محافظة جدة؟

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط R	قيمة معامل التحديد R ²	قيمة اختبار (F)	قيمة معامل الانحدار (B)	قيمة T المحسوبة	قيمة الدلالة الإحصائية
الوعي الذاتي	0.382	0.146	4.069 0.004	0.213	1.505	0.136
المنظر الأخلاقي				-0.098	-1.310	0.194
شفافية العلاقات				-0.065	-0.593	0.555
السلوك الجدير بالثقة				0.204	1.092	0.278

يوضح لنا الجدول توصيف للنموذج والذي من خلاله نتعرف على قيمة معامل ارتباط بيرسون وهي تساوي (٠.٣٨٢)، ونجد أيضاً أن معامل التحديد والذي يوضح لنا قدرة النموذج على تفسير التغير في المتغير التابع ونجد أن قيمة معامل التحديد عالية وتساوي (٠.١٥) وتعني ذلك أن النموذج قد نجح في تفسير ما يقرب من ١٥٪ من قيم المتغير التابع، ويوضح لنا تحليل التباين مدى معنوية نموذج الانحدار

الخطى المتعدد ونجد أن قيمة الدلالة الإحصائية تساوى (٠.٠٠٤) وهى أقل من (٠.٠٥) ويعنى ذلك أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الجديرة بالثقة على إدارة المشاريع من وجهة نظر العاملين بأمانة محافظة جدة.

ويرى الباحث من خلال الاختبار الإحصائي السابق أن القيادة الجديرة بالثقة لها أثر ملموس على إدارة المشاريع حيث إن ممارسات القيادة الجديرة بالثقة متمثلة في (الوعي الذاتي، المنظر الأخلاقي، شفافية العلاقات والسلوك الجدير بالثقة) كان لها تأثير معنوي على واقع إدارة المشاريع متمثل في (الإدارة المتكاملة، إدارة وقت المشروع، إدارة القوة العاملة، إدارة تكاليف المشروع وإدارة الجودة).

التحقق من فروض الدراسة:

توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الجديرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير (النوع - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة الوظيفية).

أولاً النوع:

جدول (٤-١٥) نتائج اختبار T لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الجديرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير النوع.

النوع	Mean	قيمة T المحسوبة	قيمة الدلالة الإحصائية
ذكر	4.00	2.253	0.027
أنثى	3.73		

يوضح لنا الجدول نتيجة اختبار T لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول ممارسة القيادة الجديرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير النوع، وتبين بالفعل وجود فروق ذات دلالة إحصائية حيث إن قيمة الدلالة الإحصائية تساوى (٠.٠٢٧) وهي أقل من (٠.٠٥) ويعنى ذلك أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول ممارسة القيادة الجديرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير النوع، وكانت لصالح الذكور حيث كانت متوسطهم ٤.٠٠ في حين الإناث كان متوسطهم ٣.٧٣.

ثانياً المؤهل العلمي:

جدول (٤-١٦) نتائج اختبار Anova لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الجديرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ANOVA					
القيادة الجديرة بالثقة					
مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة الدلالة الإحصائية	
2.534	4	0.634	4.215	0.003	بين المجموعات

داخل المجموعات	14.279	95	0.150	
المجموع	16.813	99		

يوضح لنا الجدول نتيجة اختبار Anova لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الجديرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وتبين بالفعل وجود فروق ذات دلالة إحصائية حيث إن قيمة الدلالة الإحصائية تساوى (٠.٠٠٣) وهي أقل من (٠.٠٠٥) ويعنى ذلك أن هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الجديرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير المؤهل العلمي

ثالثاً المسمى الوظيفي:

جدول (٤-١٧) نتائج اختبار Anova لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الجديرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

ANOVA					
القيادة الجديرة بالثقة					
مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة الدلالة الإحصائية	
2.119	3	0.706	4.614	0.005	بين المجموعات
14.694	96	0.153			داخل المجموعات
16.813	99				المجموع

يوضح لنا الجدول نتيجة اختبار Anova لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الجديرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وتبين بالفعل وجود فروق ذات دلالة إحصائية حيث إن قيمة الدلالة الإحصائية تساوى (٠.٠٠٥) وهي أقل من (٠.٠٠٥) ويعنى ذلك أن هناك فروق ذات دلالة احصائية بين

متوسطات استجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الجذيرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

رابعاً عدد سنوات الخبرة الوظيفية:

جدول (٤-١٨) نتائج اختبار Anova لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الجذيرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية.

ANOVA					
القيادة الجذيرة بالثقة					
مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة الدلالة الإحصائية	
2.325	3	0.775	5.135	0.002	بين المجموعات
14.488	96	0.151			داخل المجموعات
16.813	99				المجموع

يوضح لنا الجدول نتيجة اختبار Anova لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الجذيرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية، وتبين بالفعل وجود فروق ذات دلالة إحصائية حيث إن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (٠.٠٠٢) وهي أقل من (٠.٠٥) ويعنى ذلك أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الجذيرة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية.

توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع إدارة المشاريع بأمانة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير (النوع - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة الوظيفية).

أولاً النوع:

جدول (٤-١٩) نتائج اختبار T لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع إدارة المشاريع بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير النوع.

النوع	Mean	قيمة T المحسوبة	قيمة الدلالة الإحصائية
ذكر	3.87	0.473	0.637
أنثى	3.80		

يوضح لنا الجدول نتيجة اختبار T لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع إدارة المشاريع بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير النوع، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حيث إن قيمة الدلالة الإحصائية (٠.٦٣٧) وهي أكبر من (٠.٠٥) ويعنى ذلك أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع إدارة المشاريع بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير النوع.

ثانياً المؤهل العلمي:

جدول (٤-٢٠) نتائج اختبار Anova لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع إدارة المشاريع بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ANOVA					
واقع إدارة المشاريع					
مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة الدلالة الإحصائية	
0.320	4	0.080	0.285	0.887	بين المجموعات
26.643	95	0.280			داخل المجموعات
26.963	99				المجموع

يوضح لنا الجدول نتيجة اختبار Anova لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع إدارة المشاريع بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حيث إن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (٠.٨٨٧) وهي أكبر من (٠.٠٥) ويعنى ذلك أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع إدارة المشاريع بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير المؤهل العلمي

ثالثاً المسمى الوظيفي:

جدول (٤-٢١) نتائج اختبار Anova لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع إدارة المشاريع بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

ANOVA					
واقع إدارة المشاريع					
قيمة الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0.004	4.702	1.151	3	3.454	بين المجموعات
		0.245	96	23.509	داخل المجموعات
			99	26.963	المجموع

يوضح لنا الجدول نتيجة اختبار Anova لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع إدارة المشاريع بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وتبين بالفعل وجود فروق ذات دلالة إحصائية حيث إن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (٠.٠٠٤) وهي أقل من (٠.٠٥) ويعنى ذلك أن هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع إدارة المشاريع بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

رابعاً عدد سنوات الخبرة الوظيفية:

جدول (٢٢-٤) نتائج اختبار Anova لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع إدارة المشاريع بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية.

ANOVA					
واقع إدارة المشاريع					
مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة الدلالة الإحصائية	
2.802	3	0.934	3.711	0.014	بين المجموعات
24.161	96	0.252			داخل المجموعات
26.963	99				المجموع

يوضح لنا الجدول نتيجة اختبار Anova لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع إدارة المشاريع بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية، وتبين بالفعل وجود فروق ذات دلالة إحصائية حيث إن قيمة الدلالة الإحصائية تساوى (٠.٠١٤) وهي أقل من (٠.٠٥) ويعنى ذلك أن هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع إدارة المشاريع بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية.

ملخص نتائج الدراسة:

ويتمثل ذلك في عرض أبرز النتائج التي توصل إليها البحث فيما يتعلق بالإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق الأهداف على النحو التالي:

✓ أسفر التحليل الوصفي لمحاور المتغير الأول القيادة الجديرة بالثقة تبين أن العاملين بمحافظة جدة كان لديهم مستويات مرتفعة من القيادة الجديرة بالثقة تمثلت في وجود مستويات مرتفعة للوعي الذاتي وكذلك المنظر الأخلاقي وشفافية العلاقات وكذلك السلوك الجدير بالثقة وكل هذا يعكس مدى تفوق وتميز القادة في محافظة جدة.

✓ أسفر التحليل الوصفي لمحاوَر المتغير الثاني إدارة المشاريع تبين أن العاملين بمحافظة جدة كان لديهم مستويات مرتفعة من إدارة المشاريع تمثلت في وجود مستويات مرتفعة للإدارة المتكاملة وكذلك إدارة وقت المشروع والالتزام بمواعيد تسليم المشروعات في الوقت المحدد لها من قبل وعدم تخطيه، وكذلك الإدارة الجيدة للقوى العاملة من توفير نظام سلامة مهنية ووجود ثقافة تحفيزية وبرنامج دعم لتطوير العاملين وكذلك توافرت لديهم الإدارة الجيدة لتكاليف المشاريع وعدم الوقوع في مشاكل تجاوز التكلفة للمشاريع ووجود رقابة جيدة على هذه الأمور، وكذلك وجود مستويات مرتفعة من إدارة الجودة لضمان تقديم أفضل خدمة وبأعلى مستوى من مستويات الأداء.

✓ أسفر التحليل الاستدلالي أن ممارسات القيادة الجيدة بالثقة متمثلة في (الوعي الذاتي، المنظر الأخلاقي، شفافية العلاقات والسلوك الجدير بالثقة) كان لها تأثير معنوي على واقع إدارة المشاريع متمثل في (الإدارة المتكاملة، إدارة وقت المشروع، إدارة القوة العاملة، إدارة تكاليف المشروع وإدارة الجودة.

✓ كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الجيدة بالثقة بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغير (النوع - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة الوظيفية).

✓ كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع إدارة المشاريع بأمانة محافظة جدة من وجهة العاملين بها تعزى لمتغيرات (المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة الوظيفية)، ولم يكن هناك فروق تعزى لمتغيرات (النوع - المؤهل العلمي)

توصيات الدراسة:

بعد الحصول على النتائج الخاصة بالدراسة من خلال التحليل الإحصائي لها باستخدام برنامج SPSS يمكن أن نقدم بعض التوصيات:

✓ على العاملين بمحافظة جدة الاستمرار في الحفاظ على مستويات القيادة الجيدة بالثقة التي توجد لديهم.

✓ على العاملين بمحافظة جدة الاستمرار في الحفاظ على مستويات إدارة المشاريع التي توجد لديهم.

✓ يجب التوسع بشكل أكبر في عقد دورات تدريبية متخصصة تعمل على رفع مستويات العاملين في معرفة أساليب الإدارة الحديثة.

✓ من الممكن القيام بعمل تقييمات مختلفة للعاملين وذلك بالاستعانة بأفضل الخبراء في هذا المجال وبعد القيام بعمل التقييم يتم عمل التقويم اللازم.

✓ يجب الاستفادة من الكوادر الموجود بداخل المحافظة والاستثمار فيهم بشكل خاص والاهتمام باكتشاف الكوادر القوية وتوظيفها في الأماكن المناسبة حتى ولو كانوا هم الأصغر سناً.

المراجع

المراجع العربية:

- أبو عمره، هناء مازن مصطفى. (٢٠٢٠). أثر البراعة الاستراتيجية في إدارة المشاريع في شركات المقاولات الأردنية (رسالة ماجستير). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
- بكر، سوزان فؤاد السيد، و كشكوشة، نجوى متولي حسن. (٢٠٢١). الدور الوسيط للاستقامة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والرفاهية الذاتية للعاملين الإداريين في جامعة الأزهر. المجلة العلمية للبحوث التجارية، ٨(٤)، ٧٠٥ - ٧٥٩. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1231429>
- بوتيتل، شيماء، دواوي، إكرام (٢٠٢٤) إدارة المشاريع (مشروع توظيف العاملين): دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء - غرداية - CASNOS، رسالة ماجستير، جامعة غرداية.
- جاسم، حسين رأفت، و المعاضيدي، معن وعد الله. (٢٠٢٢). دور كفاءة القيادة في مراحل إدارة مشاريع تكنولوجيا المعلومات: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في آسيا سيل للاتصالات الناقلة في العراق. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، ١٨(٦٠)، ٥٧٣ - ٥٩١. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1347331>
- الحباشنة، حلا أسامة يوسف و أبو قاعود غازي رسمي عايد (٢٠٢٣). أثر التوجه الاستراتيجي على مراحل إدارة المشاريع الحكومية دراسة تطبيقية على وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة في الأردن . رسالة ماجستير. جامعة مؤتة، مؤتة .
- حبوش، ثائر عبدالرحمن، و الهاشمي، فارس سليمان. (٢٠٢١). أثر الذكاء العاطفي على أداء مديري إدارة المشاريع في المملكة العربية السعودية. مجلة رماح للبحوث والدراسات، (٥٣) ، ٢٠٩ - ٢٣٩.
- الحربي، خالد حمود نعيمش. (٢٠٢٢). التخطيط الاستراتيجي وأثره على إدارة المشاريع. مسالك للدراسات الشرعية واللغوية والإنسانية، (١٣) ، ٢٥٣ - ٢٩٢. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1335746>
- حمادة، أحمد، و عيسو بشوان (٢٠٢٤). استراتيجية بناء علاقات العملاء وتأثيرها على إدارة المشاريع الصغيرة دراسة تطبيقية على مشاريع السوريين غازي عيّناب مجلة ربحان للنشر العلمي، ٤٥ - ٣٣٨ ٢٥٠ ٤٦٠ /http://search.mandumah.com/Record/360
- الخالدي، غانم حاشوش. (٢٠٢٠). القيادة الجديرة بالثقة ودورها في الحد من الانهيار التنظيمي بالتطبيق على المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١١(٢) ، ٨٩ - ١١٠.

الخريسات، راية زياد يوسف (٢٠٢٤). أثر ريادة الأعمال في أداء المشاريع: الدور الوسيط المرونة استراتيجية إدارة الموارد البشرية : دراسة تطبيقية على مشاريع وزارة الطاقة والثروة المعدنية في الأردن .رسالة ماجستير .جامعة البلقاء التطبيقية السلط.

دسوقي، دعاء محمد أحمد. (٢٠٢١). تصور مقترح لتحقيق البراعة التنظيمية بجامعة ٦ أكتوبر على ضوء مدخل القيادة الجديدة بالثقة. المجلة التربوية، ج٨٩ ، ٨٠١ - ٨٩٠. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1170143>

الشهري، عبدالمنعم ياسين، و عقيلي، عثمان موسى عثمان. (٢٠٢٤). دور الإدارة الرشيدة في دعم مشاريع إدارة مشاريع إدارة المعرفة في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية: نموذج مقترح. المجلة العربية الدولية لإدارة المعرفة، ٣(١)، ١٢١ - ١٧٢. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1438961>

الصويحي، هند خليفة، عبد السيد، سهام إبراهيم (٢٠٢٢) أثر القيادة الجديدة بالثقة على الانطمار الوظيفي: دراسة حالة شركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز بمدينة البريقة، مجلة دراسات الاقتصاد والتجارة، ٤١(١)، ٨٢ - ١٠٣.

عبد الفتاح، علا أحمد العبد (٢٠٢٤) . أثر استخدام تقنية الذكاء الاصطناعي في تحسين إدارة المشاريع دراسة حالة شركة المناصير للزيوت والمحروقات في الأردن. رسالة ماجستير. جامعة إسراء الخاصة.

عبدالقادر، محمد سعد محمد، و محمد، عبدالغفور محمد محمود. (٢٠٢٢). القيادة الجديدة بالثقة وعلاقتها بالتمكين الإداري لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط. مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، (٦٣)، ج٢ ، ٧١٧ - ٧٦٥. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1356730>

العزاوي، ضياء شكر محمود، و الجبوري، علاء أحمد حسن عبيد. (٢٠٢٢). قياس مستوى معايير نجاح إدارة المشاريع: دراسة استطلاعية في مصنع المحاليل الوريدية في محافظة نينوى. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، ١٨(٥٧)، ١٠٠ - ١١٦. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1282723>

العليمات، صفاء سليمان محمد. (٢٠٢٢). أثر التخطيط على فاعلية إدارة المشاريع من وجهة نظر مديري المشاريع في شركات المقاولات الأردنية (رسالة ماجستير). جامعة آل البيت، المفرق.

غروي، محمد عبدالله ، سليمان، وليد (٢٠٢٣) واقع الذكاء الاصطناعي في إدارة المشاريع في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية، مجلة الفنون والأدب وعلوم الانسانيات والاجتماع، ٩٤(٩٤)، ٤٣١ - ٤٦٧.

فارس، محمد جودت محمد. (٢٠٢١). أثر القيادة الجديدة بالثقة على الانغماس الوظيفي من خلال سلوكيات المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط: دراسة تحليلية لآراء عينة من هيئة التمريض في عدد

من المستشفيات الحكومية الكبرى بقطاع غزة. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، ١٣ (٤) ،
١٤٥ - ١٧٠. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1219501>

القحطاني، عبد الكريم الحمدي (٢٠٢١) فاعلية مديري المشروعات في إدارتها تحت الظروف الصعبة للعمل. المؤتمر العلمي الدولي الثاني عشر بعنوان " بحوث إنسانية واجتماعية وطبيعية مبتكرة، رؤيتنا من أجل اقتصاد مزدهر ومستقبل أفضل بحلول ٢٠٢٣. المنعقد بإسطنبول - تركيا يومي (٢٩ - ٣٠ يوليو ٢٠٢١).

الكرعاوي، محمد ثابت فرعون، و علي، وهاب عبدالرازق عبد. (٢٠٢٢). إدارة المشاريع وفق الأساليب الحديثة لنطاق تنفيذها في إدارة المشاريع الحكومية لتنمية الأقاليم: دراسة حالة لمشاريع تنمية الأقاليم في محافظة النجف الأشرف. مجلة مركز دراسات الكوفة، (٦٥) ، ١٨٧ - ٢١٠.

المسدي، عادل عبد المنعم، حسانين، مجدي عبد الغني عبد الونيس ، ورضوان، طارق رضوان محمد. (٢٠٢١). أثر القيادة الجديرة بالثقة في البراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الخاصة بمدينة طنطا. مجلة التجارة والتمويل. (٣). ٥١ - ١٠٦.

المشارفة، شفاء ماجد محمود. (٢٠٢٣). درجة ممارسة القيادة الجديرة بالثقة لدى مديري المدارس في مديرية تربية لواء الجيزة من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير). جامعة الشرق الأوسط، عمان. النجار، محمد فايز جمعه، و الشوابكة، خالد محمود سليمان. (٢٠٢٠). اليقظة الاستراتيجية وأثرها في إدارة المشاريع في شركات الاتصالات الأردنية. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، ٨ (٣) ، ٥٠٣ - ٥٢٠.

نذير، حنان عبدالله. (٢٠٢٣). أثر تطبيق أساليب القيادة الموقفية على تحسين أداء المشاريع: دراسة تطبيقية على المشاريع الناشئة بمدينة الرياض. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، (٩٥) ، ١٥٩ - ٢٠٣.

هلل، شعبان أحمد محمد. (٢٠٢٢). القيادة الجديرة بالثقة: مدخل لدعم التنافسية الذكية بالتعليم العام المصري. مجلة البحث العلمي في التربية، ٢٣ (٥) ، ١ - ٤٣.

ياغي، خليل، الراداي، حنان (٢٠٢١) التعرف على العلاقة بين إدارة المشاريع واستراتيجية المنظمة. المؤتمر العلمي الدولي الحادي عشر. المنعقد في الفترة (٩-١٠) ديسمبر. باستطنبول -تركيا.

Adil, A., & Kamal, A. (2020). Authentic leadership and psychological capital in job demands-resources model among Pakistani university teachers. **International Journal of Leadership in Education**, 23(6), 734-754.

Ismail, S. N., Abdullah, A. S., & Abdullah, A. G. K. (2019). The Effect of School Leaders' Authentic Leadership on Teachers' Job Stress in the Eastern Part of Peninsular Malaysia. **International Journal of Instruction**, 12(2), 67-80

Kim, T. Y., David, E. M., Chen, T., & Liang, Y. (2023). Authenticity or self-enhancement? Effects of self-presentation and authentic leadership on trust and performance. **Journal of Management**, 49(3), 944-973.

Liu, Z., & Wong, H. (2023). Linking authentic leadership and employee turnover intention: the influences of sense of calling and job satisfaction. **Leadership & Organization Development Journal**, 44(5), 585-608.

Mrayyan, M. T., Ali, M. H. A. S., & Mrayan, M. (2023). The perceived leaders' authentic leadership, knowledge sharing within the team, and faculty members' creativity: A cross-sectional online survey in nursing academia. **Journal of Professional Nursing**, 48, 163-172.

Qiu, S., Alizadeh, A., Dooley, L. M., & Zhang, R. (2019). The effects of authentic leadership on trust in leaders, organizational citizenship behavior, and service quality in the Chinese hospitality industry. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, 40, 77-87.

Ribeiro, N., Duarte, A. P., Filipe, R., & David, R. (2022). Does authentic leadership stimulate organizational citizenship behaviors? The importance of affective commitment as a mediator. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 13(2), 320-340.

Yamak, O. U., & Eyupoglu, S. Z. (2021). Authentic Leadership and Service Innovative Behavior: Mediating Role of Proactive Personality. *SAGE Open*, 11(1), 2158244021989629.

الملاحق

الاستبانة

الأستاذة:

تحية طيبة وبعد،

يستهدف الاستبيان التعرف على أثر القيادة الجديرة بالثقة على إدارة المشاريع من وجهة نظر العاملين بأمانة محافظة جدة، وأرجو منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبيان بدقة وموضوعية. علماً بأن البيانات التي سيتم الحصول عليها من خلال إجاباتكم سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وستتم التعامل معها بسرية تامة.

ولكم جزيل الشكر والامتنان على حسن تعاونكم

أولاً: الخصائص الشخصية:

■ النوع:

- ذكر
- انثي

■ المؤهل العلمي:

- بكالوريوس
- ماجستير
- دكتوراه

■ عدد سنوات الخبرة الوظيفية

- أقل من ٥ سنوات
- من ٥ سنوات الي أقل من ١٠ سنوات
- من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة
- من ١٥ سنة إلى اقل من ٢٠ سنة
- ٢٠ سنة فأكثر

■ المسمى الوظيفي

- مدير
- مساعد مدير
- رئيس قسم
- موظف.

القسم الثاني يتناول محاور الاستبيان:

ضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب لك:

أولاً: القيادة الجديرة بالثقة:

لا تنتمي	تنتمي	مناسبة	لا تنتمي	تنتمي	
بعد الوعي الذاتي					
					١
					يصف القائد بدقة كيف يري الآخرين إمكانياته وقدراته.
					٢
					يسعى القائد لبحث ردود الفعل لتحسين أفعالهم معهم.
					٣
					يعرف القائد الوقت المناسب لتقييم أدائه لعمله .
					٤
					يظهر القائد فهمه لتأثير تصرفات معينة على الآخرين.
بعد المنظر الاخلاقي					
					٥
					يحرص القائد على أن يبين معتقداته التي تتفق مع أفعاله.
					٦
					يحرص القائد على اتخاذ القرارات معتمداً على قيمة التي يؤمن بها.
					٧
					يسعى القائد لاتخاذ القرارات بناءاً على معايير السلوك الأخلاقي ..
					٨
					يحرص القائد على أن التابعين يعملون بالوظائف التي تتفق مع قيمهم.

بعد شفافية العلاقات						
					يظهر القائد الانفعالات التي تبين مشاعره وأحاسيسه	٩
					يخبر القائد التابعين بالحقائق.	١٠
					يصرح القائد الأخطاء التي ارتكبت بواسطة الآخرين	١١
					يحرص القائد على تشجيع التعبير على آرائهم	١٢
بعد السلوك الجدير بالثقة						
					يتعين على القائد ترك مساحة من الحرية للعاملين.	١٣
					يتفق القائد مع الموظف على تحديد عدد من القضايا أو السلوكيات الواجب تغييرها.	١٤
					يتعين على القائد التركيز على مساعدة العاملين في التغلب على العوائق التي تحول دون تحقيقهم الأداء المطلوب	١٥

ثانيا: إدارة المشاريع

العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
بعد الإدارة المتكاملة					
١	تعمل الإدارة بشكل متكامل في عملية اتخاذ القرار .				
٢	تعمل الإدارة بشكل متكامل في عملي تخطيط المشاريع الجديدة.				
٣	تعمل الإدارة بشكل متكامل في تكيف المشروع الجديد مع بيئة العمل الداخلية للأمانة.				
٤	تعمل الإدارة بشكل متكامل في عملية التقييم للمشروع.				
بعد إدارة وقت المشروع					
٥	تنتهي المهام المطلوبة من العاملين في الوقت المحدد لها.				
٦	يتم إنهاء كافة المشاريع بالوقت المخصص لها.				
٧	يستغل العاملون الوقت المخصص للعمل بالعمل الرسمي فقط.				
٨	يحدد العمل في المشروع وفقا لجدول زمني معد مسبقا.				
بعد إدارة القوة العاملة					
٩	توفر أمانة جدة برنامج دعم لتطوير العاملين.				
١٠	توفر أمانة جدة منظمة لإدارة العاملين لديها.				

					١١	تتوافر ثقافة تحفيزية للقوى العاملة بأمانة جدة.
					١٢	توفر أمانة جدة نظام سلامة مهنية للعاملين
إدارة تكاليف المشروع						
					١٣	يتم انجاز المهام المطلوبة من قبل العاملين دون تجاوز الكلفة المحددة لذلك.
					١٤	تستخدم المجموعة أنظمة رقابة فعالة في إدارة مشاريعها لخفض تكاليف عمليات الإنتاج.
					١٥	تقوم المجموعة بالتخطيط لإيجاد الطاقة البديلة.
					١٦	يتوفر لدى امانة جدة نظام مراقبة التكلفة للمشروع.
إدارة الجودة						
					١٧	تحرص أمانة جدة على توفير متطلبات الجودة لمختلف الوحدات الإدارية لديها.
					١٨	تضم امانة جدة وحدة إدارة تعني بالجودة.
					١٩	يراعى تحديد الجودة بالمستوى الذي يتناسب مع دخل شرائح المستهلكين.
					٢٠	يتم مراقبة جميع الأنشطة في أمانة جدة للحفاظ على المستوى الجودة المطلوب.

أسماء السادة المحكمين

الاسم	مكان العمل	الدرجة العلمية
د. صالح راشد	جامعة الملك سعود	دكتوراه إدارة الأعمال
د. داليا مصطفى	جامعة عين شمس	مدرس مساعد بكلية التجارة قسم إدارة الأعمال جامعة عين شمس

Abstract:

The study aimed to identify the impact of trustworthy leadership on project management from the perspective of the Jeddah secretariat's staff. To achieve the study's objective, the analytical descriptive curriculum was used. The sample of the study consisted of ١٠٠ security workers in Jeddah governorate. The study tool was a questionnaire to collect data and information from the study's sample. The study's findings found that trustworthy leadership practices (self-awareness, ethical view, transparency of relationships and trustworthy behaviour) had a moral impact on the realities of project management (integrated management, project time management, workforce management, project cost management and quality management. Statistically significant differences between sample response averages on the level of trustworthy leadership practice of the Jeddah secretariat from the point of view of its employees are attributable to a variable (type, scientific qualification, job title, number of years of career experience). There are statistically significant differences between the sample response averages on the reality of project management in the Jeddah secretariat from the point of view of its employees attributable to variables (job title - number of years of career experience), and there were no differences attributable to variables (type - scientific qualification.)

Keywords: Trustworthy Leadership - Project Management - Jeddah Governorate Secretariat.

Midocean University
College of Management
Department of project management



**Trustworthy leadership impact on project management from the
perspective of Jeddah secretariat staff**

Prepared by:

Muna Mohammed Basahel
241000487

Supervised by:

Dr. Asma AbuAnzeh

Dr. Samah Mohamed Mustafa Kamal

Year:
2024