

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة مشاريع



الممارسات القيادية الجديدة لمديري المشاريع وأثرها على عوامل نجاح المشروع

دراسة تطبيقية على مشروع نيوم

إعداد الطالب/ علي صالح حسن السماعيل

الرقم الجامعي /233000922

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد محمد

د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

2024

Contents

3.....	مقدمة:
5.....	مشكلة الدراسة:
6.....	أهمية الدراسة:
6.....	أهداف الدراسة:
7.....	تساؤلات الدراسة:
8.....	فرضيات الدراسة:
9.....	نموذج الدراسة:
10.....	الدراسات السابقة:
19.....	الفجوة البحثية:
20.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
21.....	المنهجية وطرق البحث:
22.....	مصادر جمع البيانات:
22.....	أدوات الدراسة:
22.....	حدود الدراسة:
24.....	المراجع:

مقدمة:

شهد العالم تغييرات جذرية في الثورة التكنولوجية الرابعة حيث أنها أثرت في بيئة الأعمال بصورة واضحة وبشكل خاص مما فرض على المشاريع ظهور احتياجات ومتطلبات جديدة وجيل جديد من القادة. حيث لم يعد يتطلب من مدراء المشاريع اليوم تحقيق الكفاءة الإنتاجية فحسب، بل يجب أن يمتلكوا أيضاً المهارات الفنية والمعرفية النوعية التي ستعزز قدرتهم على الإحساس البيئية والقدرة على تحليل مؤشراتنا بهدف إرضاء متطلبات الأسواق العالمية من السلع والخدمات المطلوبة من ناحية والاستجابة السريعة لمختلف العوامل البيئية التي تتغير باستمرار من ناحية أخرى مما يتطلب مستوى عالياً من الاستعداد والقدرات النوعية. (Barbosa, et al, 2020)

ولقد تغيرت الأدوار التقليدية لمديري المشاريع بشكل ملحوظ. في الماضي، كان التركيز الرئيسي لمدير المشروع هو التخطيط والتنفيذ ومراقبة المشروع لضمان تحقيق الأهداف المحددة. ومع ذلك، ومع التطور التكنولوجي السريع وتعقيدات البيئة الاقتصادية العالمية، أصبح من الضروري أن يتمتع مديري المشاريع بمهارات قيادية تمكنهم من الابتكار واتخاذ القرارات الاستراتيجية السريعة والاستجابة للتحديات المستجدة بفعالية. تعتمد هذه الممارسات القيادية الجديدة على مجموعة من العوامل الحيوية التي تشمل القدرة على التحليل والتفكير النقدي، والمهارات الاجتماعية والتواصل الفعال، والتعلم المستمر والتكيف مع التقنيات الحديثة.

وتشمل الممارسات القيادية الجديدة لمديري المشاريع التركيز على تحسين جودة العمل وتعزيز روح الفريق والإبداع والابتكار. إن إدارة المواهب وبناء فرق عمل متعددة التخصصات هو أحد الأدوار الحيوية التي يقوم بها مدير المشروع في العصر الحديث. يجب أن يكون مدير المشروع قادراً على تحفيز فريقه وتعزيز التعاون بين أعضائه لتحقيق الأهداف المشتركة. من خلال تبني ممارسات قيادية حديثة مثل القيادة التحويلية، يمكن لمدير المشروع إلهام فريقه وتحفيزه لتحقيق نتائج أفضل وتجاوز التحديات.

من الجوانب الأخرى المهمة في الممارسات القيادية الحديثة هي التوجهات البيئية والاجتماعية. يتزايد الضغط على الشركات والمشاريع لتبني ممارسات مستدامة ومسؤولة اجتماعياً. يجب على مديري المشاريع أن يكونوا على دراية بالقضايا البيئية والاجتماعية وأن يعملوا على دمج هذه العوامل في استراتيجياتهم وقراراتهم. من خلال

تبنى ممارسات قيادية تدعم الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية، يمكن للمشاريع أن تساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وتعزيز سمعتها في الأسواق العالمية. (Thaddee, & Valens. 2020).

وتتطلب البيئة الاقتصادية العالمية المتغيرة باستمرار أن يكون مدير المشروع على استعداد لمواجهة التحديات الجديدة واستغلال الفرص المتاحة. يعتمد نجاح المشروع بشكل كبير على قدرة المدير على التكيف مع المتغيرات والاستجابة بسرعة للتحديات. هنا يأتي دور الممارسات القيادية الجديدة في تعزيز المرونة والقدرة على التكيف، حيث يجب على مدير المشروع أن يكون مستعداً لتغيير الخطط وإعادة توجيه الموارد بسرعة وفعالية.

وتعد المملكة العربية السعودية واحدة من أكبر البلدان في الاهتمام بمشاريع البنية التحتية، حيث أن البنية التحتية للطرق تكمن في توفير الطرق المناسبة للقيادة كالطرق العامة والطرق السريعة والشوارع، بالإضافة إلى الجسور والأنفاق وحتى الإشارات المرورية وغيرها التي تخدم المواطنين وتحافظ على راحتهم وسلامتهم.

كما يعزز مركز مشاريع البنية التحتية بمنطقة الرياض التنسيق والعمل التكاملي بين الجهات الحكومية من خلال تنظيم أعمال الحفريات المتعلقة بإنشاء وتأهيل البنية التحتية بحيث يكون العمل متزامناً فيما بينها مما يؤدي إلى رفع جودة الطرق وتسريع عملية استكمال المشروع.

يمثل المشروع ككل تحدياً لإدارة الفريق والتواصل معه يجب على القائد توجيه الفريق في تطوير خارطة طريق واضحة للمشروع، وتحديد توقعات الفريق ووضع أهداف ملموسة وقابلة للقياس، كما يجب على القائد تقديم الدعم اللازم وتذليل الصعوبات والمشاكل التي قد تواجه الفريق أثناء تنفيذ المشروع.

ويلعب القائد أيضاً دوراً حاسماً في تحفيز أعضاء الفريق وإشراكهم بفعالية في المشروع، و القائد قدوة للآخرين حيث أنه يساعدهم على تطوير مهاراتهم والعمل بانسجام لتحقيق الأهداف المشتركة تلعب قدرة القائد على بناء فريق قوي وتعزيز التعاون والثقة بين أعضاء الفريق دوراً كبيراً في نجاح المشروع. (Holzmann, & Mazzini (2020).

ويعد القائد الناجح هو حجر الزاوية في إدارة المشاريع الناجحة، ولا يقتصر دوره على تحقيق الأهداف وإكمال المشروع فحسب، بل يشمل أيضاً بناء ثقافة العمل الإيجابية وتطوير قدرات الفريق وتعزيز الابتكار والتحفيز، ويجب أن يكون القائد مستعداً لتحمل المسؤولية واتخاذ القرارات الصعبة عند الحاجة، مع الحفاظ على رؤية المشروع والتركيز على تحقيق النتائج.

ومن خلال هذه الدراسة نتطلع الى معرفة أثر الممارسات القيادية الجديدة لمديري المشاريع على عوامل نجاح

المشروع دراسة تطبيقية على مشروع نيوم.

مشكلة الدراسة:

يعتبر مشروع نيوم أحد أبرز المشاريع الطموحة التي أطلقتها المملكة العربية السعودية ضمن رؤيتها 2030. يهدف المشروع إلى بناء مدينة مستقبلية متكاملة تقع في شمال غرب المملكة، تمتد على مساحة 26,500 كيلومتر مربع، وتجمع بين أحدث التقنيات والابتكارات لتحقيق التنمية المستدامة. يتضمن مشروع نيوم تطوير مناطق حضرية متقدمة تكنولوجياً، بيئة اقتصادية قوية، وأنظمة نقل مبتكرة، مما يجعله نموذجاً عالمياً للمدن الذكية والابتكار.

يسعى مشروع نيوم إلى تقديم حلول مبتكرة في مجالات متعددة تشمل الطاقة المتجددة، التقنية الرقمية، الاستدامة البيئية، والقطاعات الحيوية الأخرى. من خلال استقطاب الكفاءات العالمية والشراكات الاستراتيجية، يهدف المشروع إلى خلق بيئة ديناميكية تجذب الاستثمارات وتدعم الأبحاث والتطوير. هذه الرؤية الطموحة لمشروع نيوم تسعى إلى تحويله إلى مركز عالمي للتجارة والصناعة، مما يعزز مكانة المملكة على الساحة الدولية.

ويواجه مشروع نيوم العديد من التحديات التي تتطلب ممارسات قيادية جديدة لضمان نجاحه وتحقيق أهدافه الطموحة، تشمل هذه التحديات التغير السريع في التكنولوجيا، مما يستدعي تبني نهج قيادي مرن ومبتكر قادر على مواكبة التطورات واستغلال الفرص.

بالإضافة إلى ذلك، يتطلب إدارة الموارد البشرية المتنوعة تطوير بيئة عمل شاملة ومحفزة تشجع على التعاون والابتكار بين الثقافات المختلفة، كما تعد الاستدامة البيئية تحدياً رئيسياً يتطلب استراتيجيات قيادية تركز على التنمية المستدامة والتوازن بين التطور الاقتصادي والحفاظ على الموارد الطبيعية، ويتطلب التنسيق بين القطاعات المختلفة في المشروع تعزيز التعاون والتكامل لضمان تحقيق الأهداف المشتركة وإدارة المشاريع المعقدة بفعالية.

إن تبني الممارسات القيادية الجديدة يمكن أن يساعد نيوم في التغلب على هذه التحديات وتحقيق رؤيته كمشروع عالمي للمدن الذكية والتنمية المستدامة، و تتمثل مشكلة الدراسة في التعرف على مدى تأثير الممارسات

القيادية الجديدة لمديري المشاريع على عوامل نجاح المشروع، خاصة في ظل التحديات المتعددة التي يواجهها مشروع نيوم.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية

تساهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة النظرية حول تأثير الممارسات القيادية على نجاح المشاريع، لا سيما في سياق مشاريع التطوير الضخمة مثل مشروع نيوم. من خلال تحليل العلاقة بين الممارسات القيادية وأبعاد النجاح المختلفة، تقدم الدراسة رؤى جديدة تضيف إلى الأدبيات الأكاديمية في مجالات القيادة وإدارة المشاريع والتنمية الاقتصادية. كما تسلط الضوء على الفجوات البحثية الموجودة في الأدبيات الحالية، مما يتيح للباحثين الفرصة لاستكشاف هذه الجوانب بشكل أعمق في أبحاث مستقبلية. بالإضافة إلى ذلك، توفر الدراسة نموذجًا تطبيقيًا يمكن أن يكون مرجعًا للدراسات المستقبلية، مما يعزز الفهم العلمي للعوامل المؤثرة في نجاح المشاريع الكبيرة ويساعد في تطوير نظريات وأطر عمل جديدة في هذا المجال.

الأهمية العملية

تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية عملية كبيرة لأنها تقدم توصيات يمكن أن تساهم في تحسين الأداء المؤسسي في مشروع نيوم. من خلال تحديد العوامل القيادية التي تؤثر بشكل كبير على نجاح المشاريع، يمكن للمسؤولين عن المشروع تبني سياسات إدارية مبنية على أدلة قوية لتعزيز الممارسات القيادية الفعالة. يمكن لهذه التوصيات أن تساعد في توجيه القرارات الإدارية وتوفير بيئة عمل داعمة تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشروع بكفاءة أعلى. علاوة على ذلك، تساهم الدراسة في توفير فهم أعمق لأهمية تشجيع المبادرات الفردية والجماعية، واستغلال الفرص، ودعم الموظفين وتحفيزهم، مما يعزز القدرة على التكيف مع التحديات المختلفة وتحقيق النجاح المستدام للمشاريع.

أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في التعرف على أثر الممارسات القيادية الجديدة لمديري المشاريع بأبعادها (المثل الأعلى) – اشاعية رؤية مشتركة – استغلال الفرص – تشجيع المبادرات الفردية والجماعية – الدعم والتحفيز) على عوامل نجاح

المشروع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل) على مشروع نيوم احدى مشاريع صندوق الاستثمارات العامة، وينبثق من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية وتتمثل أهدافها فيما يلي:

- التعرف على أثر المثل الأعلى للقادة على نجاح المشاريع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل) بمشروع نيوم .
- التعرف على اشاعة الرؤية المشتركة للقادة على نجاح المشاريع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل) بمشروع نيوم .
- معرفة مدى تأثير استغلال الفرص على نجاح المشاريع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل) بمشروع نيوم .
- التعرف على مدى تأثير تشجيع المبادرات الفردية والجماعية على نجاح المشاريع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل) بمشروع نيوم .
- التعرف على علاقة الدعم والتحفيز بنجاح المشاريع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل) بمشروع نيوم .

تساؤلات الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

السؤال الرئيسي: هل تؤثر الممارسات القيادية الجديدة لمديري المشاريع بأبعادها (المثل الأعلى – إشاعية رؤية مشتركة – استغلال الفرص- تشجيع المبادرات الفردية والجماعية- الدعم والتحفيز) على نجاح المشروع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل) بمشروع نيوم ؟

وينبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:-

- السؤال الفرعي الأول: ما مدى تأثير المثل الأعلى للقيادة على نجاح المشاريع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل) بمشروع نيوم ؟

- السؤال الفرعي الثاني: ما مدى اشاعة رؤية مشتركة للقيادة على نجاح المشاريع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل) بمشروع نيوم ؟
- السؤال الفرعي الثالث: ما مدى لاستغلال الفرص للقيادة على نجاح المشاريع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل) بمشروع نيوم ؟
- السؤال الفرعي الرابع: ما مدى تأثير الدعم والتحفيز للقيادة على نجاح المشاريع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل) بمشروع نيوم ؟
- السؤال الفرعي الخامس: هل تشجيع المبادرات الفردية والجماعية للقيادة على نجاح المشاريع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل) بمشروع نيوم ؟

فرضيات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة فقد أعتمد على مجموعة من الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للممارسات القيادية بأبعاده (المثل الأعلى – اشاعية رؤية مشتركة – استغلال الفرص- تشجيع المبادرات الفردية والجماعية- الدعم والتحفيز) على نجاح المشاريع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل) بمشروع نيوم .

وينبثق عن الفرضية الرئيسية الأولى الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمثل الأعلى على نجاح المشاريع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل) بمشروع نيوم .

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإشاعة رؤية مشتركة على نجاح المشاريع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل) بمشروع نيوم .

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستغلال الفرص على نجاح المشاريع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل) بمشروع نيوم .

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتشجيع المبادرات الفردية والجماعية على نجاح المشاريع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل) بمشروع نيوم .

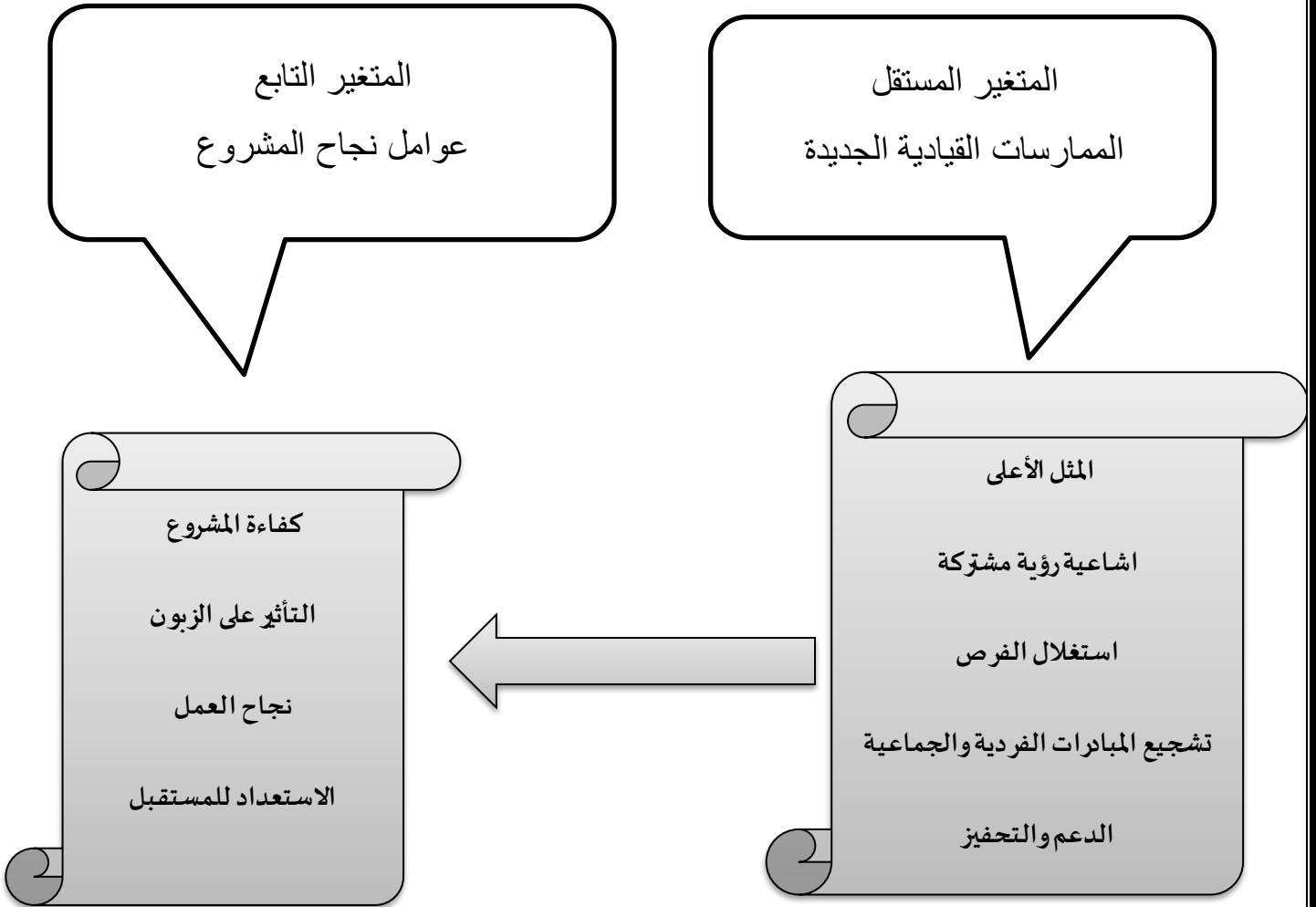
الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للدعم والتحفيز على نجاح المشاريع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل) بمشروع نيوم .

نموذج الدراسة

يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر الممارسات القيادية الجديدة لمديري المشاريع بأبعاده (المثل الأعلى – اشاعية رؤية مشتركة – استغلال الفرص- تشجيع المبادرات الفردية والجماعية- الدعم والتحفيز) على عوامل نجاح المشروع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل) دراسة تطبيقية على إحدى مشاريع صندوق الاستثمارات العامة . محل البحث ويتضمن المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل: الممارسات القيادية الجديدة لمديري المشاريع بأبعاده (المثل الأعلى – اشاعية رؤية مشتركة – استغلال الفرص- تشجيع المبادرات الفردية والجماعية- الدعم والتحفيز)
- المتغير التابع : عوامل نجاح المشروع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل).

الشكل رقم (1) متغيرات الدراسة



الدراسات السابقة:

1. دراسة العقلا (2019)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادات الإدارية في شركة سدافكو السعودية في نجاح عملية التطوير والتغيير التنظيمي الإيجابي، وتحديد مدى فعالية هذه القيادات في إحداث التغيير المطلوب. تركزت الدراسة على فحص المتغير المستقل المتمثل في القيادة بأبعادها المختلفة (القيادات الإدارية الديمقراطية، القيادات الإدارية البيروقراطية)، وتأثيرها على المتغير التابع الذي يتمثل في تطوير المنظمات.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام دراسة الحالة لمجموعة شركات سدافكو السعودية. تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على عينة من موظفي الشركة، وتم تحليل هذه البيانات باستخدام الأدوات الإحصائية في برنامج (SPSS).

أظهرت النتائج أن الأسلوب القيادي السائد في الشركة هو الأسلوب الديمقراطي، يليه الأسلوب البيروقراطي، ثم الليبرالي. وأشارت النتائج إلى أن للقيادة الإدارية دوراً كبيراً في إحداث التطوير والتغيير الإيجابي على المستويات الفردية والجماعية والتنظيمية. فالأسلوب القيادي الديمقراطي كان له الأثر الأكبر في تعزيز الابتكار والتغيير الإيجابي بين الموظفين، حيث شجع على المشاركة واتخاذ القرارات بشكل جماعي. بينما كان الأسلوب البيروقراطي أقل فعالية في تحقيق نفس النتائج.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الأساليب القيادية الديمقراطية في الشركة، والعمل على تحفيز القيادة الإدارية لتبني استراتيجيات تطويرية فعالة. كما نادت بتوفير بيئة عمل تدعم الابتكار والتطوير المستمر، مما يسهم في تحسين الأداء التنظيمي ورفع مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين.

دراسة موسى (2023)

هدفت الدراسة إلى قياس تأثير ممارسة القيادة الحقيقية بأبعادها المختلفة في تعزيز المسؤولية المجتمعية في جامعة أسوان. سعت الدراسة إلى فهم مدى تأثير ممارسات القيادة الحقيقية، المتمثلة في القيادة الموثوقة، القيادة الحقيقية، والقيادة الأصلية، على أبعاد المسؤولية المجتمعية التي تشمل الأبعاد الاقتصادية، القانونية، الخيرية، والأخلاقية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع استبيانات على عينة مكونة من 211 فرداً من العاملين في جامعة أسوان. تم تحليل البيانات باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة لقياس العلاقة بين ممارسات القيادة الحقيقية والمسؤولية المجتمعية.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة الحقيقية والمسؤولية المجتمعية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.772). هذا يشير إلى أن القادة الذين يتبنون ممارسات القيادة الحقيقية يتمتعون بقدرة أكبر

على تعزيز المسؤولية المجتمعية داخل الجامعة. تعكس هذه النتائج أهمية القيادة الحقيقية في تعزيز القيم والمسؤوليات المجتمعية بين العاملين، مما يسهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة وتعزيز سمعتها ومكانتها في المجتمع.

وأوصت الدراسة بضرورة إيجاد ثقافة تنظيمية تتماشى مع متطلبات القيادة الحقيقية، وذلك من خلال دعم وتبني ممارسات القيادة الحقيقية على جميع مستويات الإدارة. كما أكدت على أهمية دعم برامج المسؤولية المجتمعية وتوفير الموارد اللازمة لتحقيق الأهداف المرجوة منها.

دراسة فوزي (2021)

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر سلوكيات القيادة الأصيلة على إبداع العاملين ومستوى الأداء الفردي في الشركات المصرية، بالإضافة إلى اختبار مدى توسط الاتجاهات الإيجابية للعاملين في هذه العلاقة. ركزت الدراسة على فهم كيفية تأثير القيادة الأصيلة على الأداء والإبداع، وما إذا كانت الاتجاهات الإيجابية للعاملين تعزز هذا التأثير.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على عينة من العاملين في الشركات المصرية. تم تحليل البيانات باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة لتحديد العلاقة بين المتغيرات المدروسة.

أظهرت نتائج الدراسة أن سلوكيات القيادة الأصيلة تؤثر بشكل إيجابي وملحوظ على إبداع العاملين والالتزام العاطفي والذكاء الوظيفي. هذا يشير إلى أن القادة الذين يتبنون سلوكيات القيادة الأصيلة يساهمون في تعزيز بيئة عمل تدعم الابتكار والإبداع لدى العاملين، مما يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الفردي بشكل عام.

كما أوضحت الدراسة أن الاتجاهات الإيجابية للعاملين تلعب دوراً مهماً في تعزيز هذا التأثير، حيث يسهم الالتزام العاطفي والذكاء الوظيفي في زيادة تفاعل العاملين وإبداعهم، مما يعزز من مستوى الأداء الفردي داخل الشركات.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز سلوكيات القيادة الأصيلة في الشركات، وذلك من خلال توفير بيئة عمل تشجع على الابتكار والإبداع. كما أكدت على أهمية دعم الاتجاهات الإيجابية للعاملين، حيث يمكن أن تسهم هذه الاتجاهات في تحسين الأداء والإنتاجية بشكل كبير.

دراسة اشتيوي (2023)

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر المهارات القيادية على التحول الرقمي في مؤسسات المجتمع المدني الفلسطيني، وتم تطبيق الدراسة على مركز شؤون المرأة بغزة. ركزت الدراسة على استكشاف تأثير مختلف أبعاد المهارات القيادية، بما في ذلك المهارات الشخصية، الإدارية، التقنية، والإبداعية، على عملية التحول الرقمي في المؤسسة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على عينة من 70 عاملة في المركز. تم تحليل البيانات باستخدام الأدوات الإحصائية لتحديد العلاقة بين المهارات القيادية والتحول الرقمي.

أظهرت نتائج الدراسة أن المهارات القيادية تؤثر بشكل كبير وإيجابي على التحول الرقمي في المركز. ومن بين هذه المهارات، كانت المهارات التقنية هي الأكثر تأثيراً، حيث لعبت دوراً محورياً في تعزيز قدرة المؤسسة على التحول الرقمي. كما تبين أن المهارات الإبداعية والشخصية والإدارية لها تأثيرات إيجابية ملحوظة، لكنها كانت أقل قوة مقارنة بالمهارات التقنية.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز المهارات التقنية لدى العاملات في مركز شؤون المرأة، وذلك من خلال تقديم تدريبات وبرامج تطويرية تستهدف رفع مستوى المعرفة والمهارات التقنية. كما دعت إلى تعزيز ثقافة التحول الرقمي داخل المؤسسة، مما يساهم في تسهيل عملية التكيف مع التقنيات الحديثة وتحقيق الأداء الأمثل.

دراسة المدني (2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام العلاقات العامة لوسائل التواصل الاجتماعي في إدارة سمعة الشركات في السعودية. سعت الدراسة إلى تحليل كيفية توظيف وسائل التواصل الاجتماعي من قبل أقسام العلاقات العامة في الشركات السعودية لتحسين سمعتها وتجنب الأزمات المحتملة.

اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على عينة من العاملين في أقسام العلاقات العامة في الشركات السعودية. تم تحليل البيانات باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة لفهم العلاقة بين استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وإدارة سمعة الشركات.

أظهرت نتائج الدراسة أن أقسام العلاقات العامة في الشركات السعودية توظف وسائل التواصل الاجتماعي بشكل فعال لإدارة السمعة وتعزيز الصورة العامة للشركة. كما بينت النتائج أن الاستخدام الفعال لهذه الوسائل يسهم بشكل كبير في تجنب الأزمات المحتملة التي قد تواجه الشركات. تمكنت الشركات من خلال وسائل التواصل الاجتماعي من التواصل المباشر والسريع مع الجمهور، مما يساهم في تعزيز الثقة والشفافية وتحسين السمعة العامة.

وأوصت الدراسة بزيادة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في العلاقات العامة لتعزيز سمعة الشركات. كما دعت إلى توفير التدريب اللازم للعاملين في أقسام العلاقات العامة على كيفية استخدام هذه الوسائل بشكل استراتيجي وفعال، بما يساهم في تحسين التواصل مع الجمهور وإدارة الأزمات بشكل أكثر كفاءة.

دراسة راغب وآخرون (2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة مهارات القيادة بتمكين المرأة الكويتية العاملة اقتصادياً في وزارة التربية بالكويت. ركزت الدراسة على تحليل تأثير أبعاد مهارات القيادة، والتي تشمل المهارات المهنية والاجتماعية والإبداعية، على تمكين المرأة العاملة في القطاع التعليمي.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على عينة من العاملات في وزارة التربية بالكويت. تم تحليل البيانات باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة لتحديد العلاقة بين مهارات القيادة وتمكين المرأة العاملة.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين مهارات القيادة وتمكين المرأة العاملة اقتصادياً. وتبين أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في هذه العلاقة تعزى إلى عوامل مثل السن، والمستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة.

هذا يشير إلى أن مهارات القيادة تلعب دوراً مهماً في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة، وأن هذه العلاقة قد تتأثر بعوامل ديموغرافية معينة.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز مهارات القيادة لدى المرأة في مختلف المجالات، وخاصة في القطاع التعليمي، وذلك من خلال تقديم برامج تدريبية وتطويرية تهدف إلى تحسين المهارات المهنية والاجتماعية والإبداعية. كما دعت إلى توفير بيئة عمل داعمة تشجع على التمكين وتوفير الفرص المتساوية للتطوير والابتكار.

دراسة صيتي ولعمور (2019)

هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين نحو المهارات القيادية اللازمة لإدارة التغيير التنظيمي بجامعة غرداية. تركزت الدراسة على تحليل تأثير أبعاد المهارات القيادية، والتي تشمل المهارات الفنية، الفكرية، البشرية، والذاتية، على قدرة الجامعة في تنفيذ التغيير التنظيمي بنجاح.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على عينة من 126 موظفًا في جامعة غرداية. تم تحليل البيانات باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة لتحديد مدى تأثير المهارات القيادية على إدارة التغيير التنظيمي.

أظهرت نتائج الدراسة تباين تأثير المهارات القيادية على التغيير التنظيمي، حيث كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الجنس وسنوات الخدمة. وقد تبين أن المهارات الفنية والفكرية كانت لها تأثير أكبر على إدارة التغيير التنظيمي مقارنة بالمهارات البشرية والذاتية. كما أظهرت النتائج أن هناك اختلافات في اتجاهات العاملين نحو أهمية هذه المهارات تبعًا لمتغيرات الجنس وسنوات الخدمة، مما يشير إلى أن العوامل الشخصية والخبرات السابقة تلعب دورًا في تشكيل هذه الاتجاهات.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز المهارات القيادية المختلفة لدى العاملين في الجامعة، وذلك من خلال تقديم برامج تدريبية شاملة تهدف إلى تطوير المهارات الفنية والفكرية والبشرية والذاتية. كما دعت إلى تبني سياسات تدعم التغيير التنظيمي من خلال تمكين القادة من الأدوات والموارد اللازمة لتحقيق النجاح في هذا المجال.

دراسة هلال (2020)

هدفت الدراسة إلى توضيح دور الابتكار التنظيمي كآلية لإيجاد حلول فعالة للأزمات التي تواجه الشركات. ركزت الدراسة على تحليل كيفية تأثير الابتكار التنظيمي على تحسين السيولة وزيادة فاعلية المنظمات في مواجهة الأزمات المالية والإدارية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ودراسة الحالة، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على عينة مكونة من 70 موظفاً في شركات مختلفة. تم تحليل البيانات باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة لتحديد العلاقة بين الابتكار التنظيمي والقدرة على مواجهة الأزمات.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية بين الابتكار التنظيمي وزيادة فاعلية المنظمة في مواجهة الأزمات. حيث تبين أن الابتكار التنظيمي يسهم بشكل كبير في تحسين القدرة على التكيف مع الظروف الصعبة وتقديم حلول مبتكرة للأزمات التي قد تواجه الشركات. وقد أشار العاملون في الشركات المشمولة بالدراسة إلى أن تشجيع الابتكار ودعمه يمكن أن يساعد في تعزيز السيولة وتوفير بيئة عمل مرنة وقادرة على التكيف مع التحديات المختلفة.

وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع الموظفين المبتكرين وتهيئة مناخ ملائم للابتكار التنظيمي داخل الشركات. كما دعت إلى تقديم الدعم اللازم للموظفين لتمكينهم من تطوير أفكار جديدة وتطبيقها بشكل فعال في سياق العمل. وأكدت على أهمية وجود قيادة تشجع على الابتكار وتوفير الموارد اللازمة لتنفيذ الأفكار الجديدة.

دراسة Nafukho And Kurian (2022)

هدفت الدراسة إلى قياس العلاقة بين أسلوب القيادة الإيجابية، وخاصة القيادة الأصيلة، وتصورات الموظفين للعدالة التنظيمية، من خلال تطبيق الدراسة على قطاع الفنادق في الولايات المتحدة. ركزت الدراسة على فهم كيف يمكن للقيادة الإيجابية أن تؤثر على إدراك الموظفين للعدالة داخل المؤسسات.

استخدمت الدراسة القائمة الاستقصائية كأداة لجمع البيانات وفق المنهج الكمي غير التجريبي. تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على عينة من 172 موظفًا يعملون في صناعة الفنادق، باستخدام العينات العنقودية لضمان تنوع العينة وشموليتها.

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين القيادة الحقيقية وتصورات الموظفين للعدالة التنظيمية. وبشكل خاص، تبين أن القيادة الأصلية تنبأت بتصورات الموظفين للعدالة التنظيمية بشكل ملحوظ. عندما يدرك العاملون أن قادتهم يتبعون نموذج القيادة الأصل، فإنهم يشعرون بمستويات عالية من العدالة التنظيمية. هذا يشير إلى أن أسلوب القيادة الذي يعتمد على الشفافية، النزاهة، والأصالة يمكن أن يعزز الشعور بالعدالة بين الموظفين.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز القيادة الحقيقية داخل المؤسسات لتطوير تصورات العدالة التنظيمية بين الموظفين. كما دعت إلى توفير برامج تدريبية للقادة تركز على مبادئ القيادة الأصلية، وذلك بهدف تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، أكدت الدراسة على أهمية خلق ثقافة تنظيمية تدعم الشفافية والمساواة، مما يساهم في تعزيز العدالة التنظيمية وتحقيق بيئة عمل أكثر إنصافًا.

دراسة (Chaudhar 2021)

هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير القيادة الحقيقية على المسؤولية الاجتماعية للشركات، وذلك من خلال تطبيق نظرية القيادة الأصلية ودورها في دعم تجارب العمل المحسنة والذات طابع معنوي. ركزت الدراسة على صناعة تكنولوجيا المعلومات في الهند، وسعت إلى فهم كيف يمكن للقيادة الحقيقية أن تعزز المسؤولية الاجتماعية داخل الشركات.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات باستخدام قائمة استقصاء وزعت على عينة من 368 موظفًا يعملون في قطاع تكنولوجيا المعلومات. استخدمت الأدوات الإحصائية لتحليل البيانات وتحديد العلاقة بين القيادة الحقيقية والمسؤولية الاجتماعية للشركات.

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثيرًا إيجابيًا للقيادة الحقيقية على توقعات المسؤولية الاجتماعية للشركات. تبين أن القادة الذين يتبعون نهج القيادة الأصيلة، والذي يتميز بالشفافية، النزاهة، والأصالة، يساهمون في تعزيز التزام الشركات بالمسؤولية الاجتماعية. هذا التأثير الإيجابي يعكس تحسینًا في تجارب العمل وتقديرًا أعلى لقيم المسؤولية الاجتماعية بين الموظفين.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات القيادة الحقيقية داخل الشركات لدعم المسؤولية الاجتماعية. كما دعت إلى توفير برامج تدريبية للقادة تركز على تطوير مهارات القيادة الأصيلة، وذلك لتعزيز التزام الشركات بالمسؤولية الاجتماعية وتقديم بيئة عمل تدعم القيم الأخلاقية والمعنوية.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة، نجد أن هناك اهتمامًا كبيرًا بدور القيادة بأنماطها المختلفة (الديمقراطية، البيروقراطية، الحقيقية، الأصيلة، والمهارات القيادية) في تحقيق أهداف المنظمات وتحسين أدائها في مختلف القطاعات. جميع الدراسات أكدت على الأثر الإيجابي للقيادة الفعالة في تعزيز التطوير التنظيمي، المسؤولية المجتمعية، التحول الرقمي، والإبداع. إلا أن هذه الدراسات تفتقر إلى التركيز على الجمع بين هذه الأبعاد القيادية المختلفة وتطبيقها بشكل شامل على المشاريع الكبرى.

أوجه التشابه والاختلاف

الدراسة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
العقلا (2019)	تأثير القيادة على التطوير التنظيمي	تركز على القيادات الديمقراطية والبيروقراطية
موسى (2023)	تأثير القيادة على المسؤولية المجتمعية	تركز على القيادة الحقيقية فقط
فوزي (2021)	تأثير القيادة على إبداع العاملين	تركز على القيادة الأصيلة
اشتوي (2023)	تأثير المهارات القيادية على التحول الرقمي	تركز على المهارات القيادية التقنية والإبداعية

المدني (2022)	استخدام القيادة في تعزيز سمعة الشركات	تركز على وسائل التواصل الاجتماعي
راغب وآخرون (2022)	تأثير القيادة على تمكين المرأة	تركز على المهارات القيادية المهنية والاجتماعية والإبداعية
صيتي ولعمور (2019)	تأثير المهارات القيادية على التغيير التنظيمي	تركز على المهارات القيادية الفنية والفكرية والبشرية
هلال (2020)	دور الابتكار التنظيمي في مواجهة الأزمات	تركز على الابتكار التنظيمي وليس القيادة
NAFUKHO AND KURIAN (2022)	تأثير القيادة الأصيلة على العدالة التنظيمية	تركز على قطاع الفنادق فقط
CHAUDHAR (2021)	تأثير القيادة الأصيلة على المسؤولية الاجتماعية للشركات	تركز على صناعة تكنولوجيا المعلومات في الهند

الفجوة البحثية

معظم الدراسات السابقة ركزت على نوع واحد أو نوعين من القيادات مثل القيادة الديمقراطية، البيروقراطية، الحقيقية أو الأصيلة. ومع ذلك، دراستك تهدف إلى دمج مختلف أبعاد القيادة (المثل الأعلى، إشاعية رؤية مشتركة، استغلال الفرص، تشجيع المبادرات الفردية والجماعية، الدعم والتحفيز). هذا الجمع يمكن أن يوفر نظرة أكثر شمولية وفهمًا أعمق لتأثير هذه الأبعاد على نجاح المشاريع.

الدراسات السابقة تناولت مجالات مختلفة مثل الجامعات، الشركات الصناعية، والقطاع المدني. ولكن لم تركز أي من الدراسات على مشاريع ضخمة ومعقدة مثل مشروع نيوم.

الدراسات السابقة تناولت بعض جوانب النجاح مثل الإبداع، الأداء الفردي، التحول الرقمي، والمسؤولية المجتمعية. ولكن دراستك تهدف إلى تحليل تأثير الممارسات القيادية على مجموعة واسعة من عوامل النجاح مثل

كفاءة المشروع، التأثير على الزبون، نجاح العمل، والاستعداد للمستقبل. هذا النهج الشامل يمكن أن يوفر فهماً أعمق وأكثر تكاملاً لكيفية تحقيق النجاح في المشاريع.

الدراسات السابقة ركزت غالباً على تطبيق الأبعاد القيادية في سياق واحد أو مجموعة محددة من السياقات مثل التعليم، الصناعة، والقطاع المدني. بينما تهدف دراستك إلى تطبيق الأبعاد القيادية في سياق مشاريع كبرى ومعقدة. هذا يمكن أن يساهم في تحسين ممارسات القيادة وتعزيز الأداء المؤسسي بشكل أكثر شمولية وتكاملاً.

المنطلقات النظرية للدراسة:

الممارسات القيادية هي مجموعة من السلوكيات والاستراتيجيات التي يتبناها القادة لتوجيه وتحفيز الأفراد نحو تحقيق أهداف محددة. تشمل هذه الممارسات القدرات والمهارات المختلفة التي يستخدمها القادة لإلهام فريق العمل، تعزيز التماسك والتعاون، وتحقيق الأداء الأمثل. وتتضمن الممارسات القيادية عدة أبعاد، مثل:

1. المثل الأعلى:

المثل الأعلى في القيادة يشير إلى القائد الذي يعتبر نموذجاً يحتذى به في القيم والأخلاق والسلوكيات المهنية. هذا النوع من القادة يلهم الموظفين من خلال النزاهة والشفافية، ويعزز الالتزام الشخصي نحو تحقيق أهداف المشروع من خلال تقديم مثال حي يحتذى به في العمل اليومي.

2. إشاعة رؤية مشتركة:

إشاعة رؤية مشتركة تتعلق بقدرة القائد على توصيل وتوضيح رؤية واضحة ومشتركة للمستقبل لجميع أفراد الفريق. هذا يخلق انسجاماً واتفاقاً حول الأهداف والغايات، مما يعزز التعاون والتنسيق بين الأفراد لتحقيق أهداف المشروع بشكل فعال.

3. استغلال الفرص:

استغلال الفرص يشير إلى قدرة القائد على التعرف على الفرص المتاحة في البيئة المحيطة واستثمارها لصالح المشروع. يتطلب ذلك التفكير الاستراتيجي والقدرة على التكيف مع التغيرات السريعة والابتكار لتحقيق ميزة تنافسية وتحقيق نجاح المشروع.

4. تشجيع المبادرات الفردية والجماعية:

تشجيع المبادرات الفردية والجماعية يتعلق بدور القائد في تحفيز الموظفين على تقديم أفكار جديدة وإبداعية، سواء كانت فردية أو جماعية. يعزز هذا النهج روح الابتكار والمبادرة بين الموظفين، مما يساهم في تحسين أداء المشروع وتحقيق الأهداف بطرق مبتكرة.

5. الدعم والتحفيز:

الدعم والتحفيز يشمل توفير القائد للموارد اللازمة والمساعدة المستمرة للموظفين لتحقيق أهدافهم. بالإضافة إلى ذلك، يشمل التحفيز تقديم التشجيع والمكافآت للموظفين المتميزين، مما يعزز الرضا الوظيفي والدافعية للعمل بجدية لتحقيق أهداف المشروع.

نجاح المشاريع يشير إلى تحقيق الأهداف المحددة للمشروع ضمن القيود الزمنية والميزانية والجودة المتفق عليها. يعد المشروع ناجحًا عندما يتم إنجازه بكفاءة وفعالية، ويتم تلبية توقعات جميع أصحاب المصلحة.

المنهجية وطرق البحث:

تم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كأسلوب مناسب للوصف، الذي يتطابق مع الفصول النظرية أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة للمؤسسة محل الدراسة باعتباره ملائماً لتقرير الحقائق وفهم مكونات الموضوع، مع إخضاعه للدراسة الدقيقة وتحليل أبعاده، والتي سنتطرق إليها في الفصل التطبيقي في دراسة الحالة.

يعتمد اختيار المنهج الملائم لطبيعة البحث على طبيعة المشكلة والهدف من دراستها، ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، فالأسلوب الوصفي مناسب للوصف الذي يتطابق مع الفصول النظرية، أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة محل الدراسة، حيث يساهم هذا المنهج في الإجابة عن التساؤلات البحثية من خلال جمع البيانات ومن ثم تحليلها ومناقشتها. وهذا المنهج هو المستخدم في معظم الدراسات السابقة .

مصادر جمع البيانات

أولاً: المصادر الثانوية:

سعى الباحث في القيام بجمع المعلومات التي يحتاجها لإجراء هذه الدراسة بالعودة الى المصادر، والمتمثلة في الكتب والبحوث العربية والأجنبية المتعلقة بمتغيراتها.

ثانياً: المصادر الأولية:

سيتم اعتماد الباحث في الحصول على البيانات الأولية الاستبانة والتي تم تطويرها لهذا الغرض بعد مراجعة العديد من الدراسات السابقة، وتضمنت الاستبانة عدداً من الفقرات التي تساعد في الإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها، كما تعكس متغيرات الدراسة، المتغير المستقل أثر الممارسات القيادية الجديدة لمديري المشاريع بأبعادها (المثل الأعلى – اشاعية رؤية مشتركة – استغلال الفرص- تشجيع المبادرات الفردية والجماعية- الدعم والتحفيز) و المتغير التابع عوامل نجاح المشروع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل) دراسة تطبيقية على مشروع نيوم . .

أدوات الدراسة :

سيتم إعداد الاستبانة الإلكترونية اعتماداً على البحث في الأدبيات السابقة والمتعلقة بموضوع الدراسة الحالية لمعرفة الأدوات الأكثر فعالية في قياس المتغيرات المدروسة. تهدف الاستبانة إلى جمع البيانات اللازمة لتحليل تأثير الممارسات القيادية بأبعادها المختلفة على نجاح المشاريع في مشروع نيوم.

حدود الدراسة :

- حدود موضوعية : اقتصرت الدراسة على معرفة أثر الممارسات القيادية الجديدة لمديري المشاريع بأبعادها (المثل الأعلى – اشاعية رؤية مشتركة – استغلال الفرص- تشجيع المبادرات الفردية والجماعية- الدعم

والتحفيز) على عوامل نجاح المشروع بأبعاده (كفاءة المشروع- التأثير على الزبون- نجاح العمل- الاستعداد للمستقبل).

- حدود مكانية: اقتصرت الدراسة على مشروع نيوم في المملكة العربية السعودية.
- حدود زمانية: اقتصرت الدراسة خلال العام الدراسي 2024م.

المراجع:

- أشيتوي، محمد، (2023)، أثر المهارات القيادية في التحول الرقمي بمؤسسات المجتمع المدني الفلسطيني، مركز شؤون المرأة-غزة (أنموذجا)، كلية العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، مج8، ع1.
- راغب، رشا ، وأحمد، رغدة ، والضويحي، مطلق، (2022)، مهارات القيادة الإبداعية وعلاقتها بمجلة البحوث في مجالات التربية ومهنيا واجتماعيا بتمكين المرأة الكويتية العاملة اقتصاديا النوعية.
- صيتي، عبد اللطيف، ولعمور، رميلة، (2019)، اتجاهات العاملين نحو المهارات القيادية اللازمة لإدارة التغيير التنظيمي: دراسة حالة جامعة غرداية بالجزائر، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الشهيد حمه الخضر.
- فوزي ثابت أحمد ابو زيد، حمادة، (2021)، أثر سلوكيات القيادة الأصيلة على إبداع العاملين ومستوى الأداء الفردي في ظل توسط الاتجاهات الإيجابية للعاملين، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ع12.
- القلا، محمد فراج على، (2019)، أثر القيادة في تطوير المنظمات في القطاع الخاص " دراسة تطبيقية على شركة سدا فكو للأغذية والألبان في المملكة العربية السعودية"، جامعة الطائف، المجلة العمية للاقتصاد والتجارة.
- موسي، محمود كمال عربي، (2023)، تأثير ممارسات القيادة الحقيقية في تعزيز المسؤولية المجتمعية لجامعة أسوان" دراسة تطبيقية، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، جامعة جنوب الوادي، مصر.

- Chaudhary, R. (2021), "Authentic leadership and meaningfulness at work: Role of employees CSR perceptions and evaluations", Management Decision, Vol. 59 No. 8. pp. 2024-2039.
<https://doi.org/10.1108/MD-02-2019-0271>.

- Barbosa, A. P. F. P. L., Salerno, M. S., de Souza Nascimento, P. T., Albala, A., Maranzato, F. P., & Tamoschus, D. (2020). Configurations of project management practices to enhance the performance of open innovation R&D projects. *International Journal of Project Management*.
- Holzmann, V., & Mazzini, L. (2020). Applying Project Management to Creative Industries: The Relationship between Leadership Style and Project Success. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 24(1), 1-17.
- Nuchprasop, K., & Intarakamhang, U. (2018). A causal relationship model of students' participatory behaviour towards university social responsibility. *The Journal of Behavioural Science*. 13(1). 15-26.
- Thaddee, B., Prudence, N., & Valens, S. (2020). INFLUENCE OF PROJECT MANAGEMENT PRACTICES ON PROJECT SUCCESS IN RWANDA-THE CASE OF GIRINKA PROJECT IN RUNDA SECTOR, KAMONYI DISTRICT, RWANDA. *European Journal of Management and Marketing Studies*, 5(3).

Mid-Ocean University

College of Management

Department of project mangement



New Leadership Practices of Project Managers and Their Impact on Project

Success Factors: An Applied Study on the NEOM Project

Preparation:

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2024