

جامعة ميد اوشين
كلية الإدارة
تخصص إدارة المشاريع

تأثير أسلوب القيادة على إدارة المشاريع: دراسته تطبيقية على شركة البحر الأحمر للتطوير في جدة

مشروع التخرج - ١

ابوبكر احمد باجعفر

221002508

2026 الفصل الدراسي الأول

الترم الرابع

اشراف الدكتور عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس بكلية إدارة المشاريع جامعة ميد
أوشين

المقدمة

تُعد القيادة أحد أهم العناصر المؤثرة في نجاح المشاريع داخل المؤسسات الحديثة، حيث لم يعد نجاح المشروع يعتمد فقط على التخطيط الجيد أو توفر الموارد المالية والتقنية، بل أصبح مرتبطاً بشكل مباشر بقدرة القائد على توجيه فريق العمل، وتحفيزهم، وإدارة التحديات التي قد تواجه المشروع في مختلف مراحله.

ومع التطور المتسارع في بيئة الأعمال، وازدياد تعقيد المشاريع، وتنوع فرق العمل، أصبحت الحاجة إلى أساليب قيادية فعالة ضرورة ملحة لضمان تحقيق الأهداف بكفاءة. فالقيادة الناجحة تُسهم في تعزيز التواصل، رفع مستوى الالتزام، تحسين جودة الأداء، وتقليل المخاطر، مما يجعلها محوراً أساسياً في نجاح المشاريع.

ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل تأثير أسلوب القيادة على نجاح المشاريع، من خلال استعراض الأساليب القيادية المختلفة، وقياس مدى انعكاسها على أداء الفريق، وجودة التنفيذ، وتحقيق الأهداف.

١,٢ مشكلة الدراسة

على الرغم من توفر الموارد، وتطبيق منهجيات إدارة المشاريع الحديثة، إلا أن العديد من المشاريع ما تزال تواجه تحديات تتعلق بالتأخير، ضعف التنسيق، انخفاض جودة المخرجات، أو عدم رضا أصحاب المصلحة. وتشير الأدبيات إلى أن أحد أهم أسباب هذه التحديات هو عدم توافق أسلوب القيادة مع طبيعة المشروع أو احتياجات الفريق.

١,٢,١ الفجوات على المستوى النظري

- ندرة الدراسات العربية التي تربط بين أساليب القيادة ونجاح المشاريع بشكل مباشر.
- قلة الدراسات التي تقارن بين تأثير كل أسلوب قيادي على عناصر محددة من نجاح المشروع مثل الوقت والجودة والتكلفة.
- محدودية الأطر النظرية التي تدمج بين القيادة وإدارة المشاريع في نموذج واحد.

١,٢,٢ الفجوات على المستوى التطبيقي

- ضعف تطبيق الأساليب القيادية الحديثة في بعض المؤسسات.
- عدم تدريب مديري المشاريع على اختيار الأسلوب القيادي الأنسب لطبيعة المشروع.
- غياب تقييم دوري لأساليب القيادة وتأثيرها على فرق العمل.

السؤال الرئيسي:

ما مدى تأثير أسلوب القيادة على نجاح المشاريع؟

١,٣ أهمية الدراسة

المقدمة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من الدور الحيوي الذي تلعبه القيادة في إدارة المشاريع، إذ تُعد الأساليب القيادية الفعّالة من أهم العوامل التي تسهم في رفع جودة الأداء وتحقيق الأهداف المخططة. وفي ظل التحديات التي تواجهها المشاريع في بيئات العمل الحديثة، يصبح من الضروري فهم كيفية تأثير أسلوب القيادة على نجاح المشروع، ومدى ارتباطه برضا الفريق، جودة التنفيذ، والالتزام بالوقت والميزانية.

١,٣,١ على المستوى النظري:

- تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة وإدارة المشاريع.
- تقدم إطارًا نظريًا يساعد الباحثين على فهم العلاقة بين الأساليب القيادية ونجاح المشاريع.
- تدعم الاتجاهات الحديثة التي تربط بين القيادة التحويلية والتحسين المستمر في بيئات العمل.
- توفر أساسًا علميًا يمكن البناء عليه في دراسات مستقبلية حول القيادة في سياقات مختلفة.

١,٣,٢ على المستوى التطبيقي:

- تساعد المؤسسات على اختيار الأسلوب القيادي الأنسب لفرق المشاريع.
- تقدم توصيات عملية لتحسين أداء مديري المشاريع ورفع كفاءة فرق العمل.
- تدعم تطوير برامج تدريبية تستهدف تعزيز مهارات القيادة الفعّالة.
- تساهم في تحسين جودة المشاريع من خلال تعزيز التواصل، التحفيز، واتخاذ القرار.

١,٤ أسئلة الدراسة

- ما العلاقة بين أسلوب القيادة ونجاح المشاريع؟
- ما الأسلوب القيادي الأكثر تأثيرًا في فرق المشاريع؟
- كيف يؤثر القائد على رضا الفريق والتزامه؟
- هل تختلف فعالية الأساليب القيادية باختلاف نوع المشروع؟

١,٥ أهداف الدراسة

- تحليل تأثير أسلوب القيادة على نجاح المشاريع.
- تحديد الأساليب القيادية الأكثر فعالية.
- تقديم توصيات لتحسين القيادة داخل بيئات المشاريع.
- بناء إطار يساعد المؤسسات على اختيار الأسلوب القيادي المناسب.

١,٦ فرضيات الدراسة

أولاً: الفرضيات الأساسية:

هذه الفرضيات تمثل العلاقة العامة بين المتغيرين:

الفرضية الأساسية الأولى (H1):

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأسلوب القيادة على نجاح المشاريع.

الفرضية الأساسية الثانية (H2):

تختلف درجة تأثير أساليب القيادة على نجاح المشاريع باختلاف نوع الأسلوب القيادي المستخدم.

ثانيًا: الفرضيات الفرعية (التفصيلية)

هذه الفرضيات تشرح تأثير كل أسلوب قيادي على عناصر نجاح المشروع:

الفرضية الفرعية الأولى (H1-1):

تؤثر القيادة التحويلية تأثيرًا إيجابيًا على نجاح المشاريع من خلال تعزيز التحفيز والإبداع داخل الفريق.

الفرضية الفرعية الثانية (H1-2):

تسهم القيادة التبادلية في تحسين الالتزام بالمهام والجدول الزمنية للمشاريع.

الفرضية الفرعية الثالثة (H1-3):

ترتبط القيادة الديمقراطية بارتفاع مستوى رضا الفريق وتحسين جودة التواصل داخل المشروع.

الفرضية الفرعية الرابعة (H1-4):

تؤثر القيادة الاستبدادية تأثيرًا سلبيًا على رضا الفريق وجودة تنفيذ المشروع.

الفرضية الفرعية الخامسة (H1-5):

يؤدي استخدام أسلوب قيادي مناسب لطبيعة المشروع إلى زيادة احتمالية تحقيق أهداف المشروع.

١,٧ نموذج الدراسة

يعتمد نموذج الدراسة على تحليل العلاقة بين أسلوب القيادة كمتغير مستقل، ونجاح المشاريع كمتغير تابع، حيث يُفترض أن نوع القيادة المستخدم داخل المنظمة يؤثر بشكل مباشر على أداء الفريق ونتائج المشروع

* المتغير المستقل:

أسلوب القيادة، ويشمل:

* القيادة التحويلية

* القيادة الديمقراطية

* القيادة الاستبدادية

* المتغير التابع:

نجاح المشاريع، ويقاس من خلال:

* تحقيق أهداف المشروع

* الالتزام بالوقت

* جودة المخرجات

* رضا الفريق والعملاء

ويفترض النموذج أن القيادة التحويلية والديمقراطية تؤثران بشكل إيجابي على نجاح المشاريع، بينما قد يكون للقيادة الاستبدادية تأثير سلبي.

كما يوضح النموذج وجود علاقة ارتباط وتأثير بين المتغيرات، حيث كلما تحسن أسلوب القيادة زادت احتمالية نجاح المشروع.

١,٨ منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يُستخدم لوصف الظواهر وتحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة. ويُعد هذا المنهج مناسباً لطبيعة الدراسة الحالية، حيث يسعى إلى فهم تأثير أسلوب القيادة على نجاح المشاريع.

١,٩ الدراسة الميدانية

تمثل الدراسة الميدانية الجانب التطبيقي من البحث، حيث تم جمع بيانات فعلية من أفراد يعملون في بيئة المشاريع، بهدف اختبار الفرضيات والتحقق من العلاقة بين أسلوب القيادة ونجاح المشاريع.

١,١٠ مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج

الدراسات السابقة

١. المقدمة (Introduction)

تُعد القيادة أحد أهم العوامل المؤثرة في نجاح المشاريع داخل المنظمات الحديثة، خصوصاً في بيئات العمل التي تتسم بالتعقيد وتعدد أصحاب المصلحة. وفي مدينة جدة، حيث تتسارع المشاريع التنموية المرتبطة برؤية المملكة ٢٠٣٠، يبرز دور القائد في توجيه فرق العمل وضمان تحقيق الأهداف ضمن الوقت والتكلفة والجودة المطلوبة.

يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر أسلوب القيادة المتبع داخل شركة البحر الأحمر للتطوير في جدة على كفاءة إدارة المشاريع، مع التركيز على كيفية انعكاس النمط القيادي على أداء الفرق ونتائج المشاريع.

٢. المتغير المستقل: أسلوب القيادة (Independent Variable)

يمثل أسلوب القيادة الطريقة التي يعتمد عليها مدير المشروع في توجيه فريقه وتحفيزه. ومن أبرز الأنماط التي يتناولها البحث:

- القيادة التحويلية: تعتمد على الإلهام، التحفيز، وتشجيع الابتكار.
- القيادة التشاركية (الديمقراطية): تشرك أعضاء الفريق في اتخاذ القرارات وتعزز روح التعاون.
- القيادة الإجرائية (التبادلية): تركز على الثواب والعقاب والالتزام بالقواعد والإجراءات.

(١) (Hedhili & Boudabbous (2025

عنوان الدراسة:

Transformational Leadership and Project Success: The Mediating Role of Team Cohesion

تتناول الدراسة أثر القيادة التحويلية على نجاح المشاريع، وتركز على دور تماسك الفريق كعامل وسيط في تعزيز الأداء داخل بيئات المشاريع الحديثة.

(٢) (Alharbi (2023

عنوان الدراسة:

Leadership Styles and Employee Performance in Project-Based Organizations

تبحث الدراسة في تأثير أنماط القيادة المختلفة على أداء الموظفين داخل المنظمات القائمة على المشاريع، مع التركيز على القيادة التشاركية ودورها في تحسين جودة العمل.

(Singh & Patel (2022 (٣

عنوان الدراسة:

The Effect of Democratic Leadership on Team Decision-Making in Engineering Projects

توضح الدراسة كيف تسهم القيادة الديمقراطية في تحسين عملية اتخاذ القرار داخل المشاريع الهندسية، وتعزيز التعاون بين أعضاء الفريق.

(Lewis (2021 (٤

عنوان الدراسة:

Transactional Leadership and Compliance in Project Environments

تستعرض الدراسة دور القيادة الإجرائية في رفع مستوى الالتزام داخل المشاريع، خاصة في البيئات التي تتطلب تطبيقاً صارماً للقواعد والإجراءات.

٣. المتغير التابع: إدارة المشاريع (Dependent Variable)

يُقاس نجاح إدارة المشاريع من خلال مجموعة من مؤشرات الأداء (KPIs)، مثل:

- تحقيق نطاق العمل (Scope): إنجاز المهام المطلوبة بدقة.
- الوقت والتكلفة: الالتزام بالجدول الزمني والميزانية المحددة.
- جودة المخرجات: رضا العميل أو الجهة المستفيدة عن النتائج النهائية.

(Chen & Wu (2024 (١

عنوان الدراسة:

Project Management Efficiency and Its Influence on Organizational Performance

تتناول الدراسة العلاقة بين كفاءة إدارة المشاريع والأداء التنظيمي، مع التركيز على الوقت والتكلفة والجودة كمؤشرات رئيسية لنجاح المشروع.

(Lin et al. (2024 (٢

عنوان الدراسة:

Examining the Effect of Project Planning on Megaproject Performance

تبحث الدراسة أثر التخطيط الجيد على أداء المشاريع الضخمة، وتوضح أهمية التكامل بين فرق العمل في تحسين النتائج النهائية.

(Ibrahim (2023 (٣

عنوان الدراسة:

Digital Transformation and Its Impact on Project Delivery Performance

تستعرض الدراسة دور التحول الرقمي في رفع كفاءة تنفيذ المشاريع، وتوضح كيف تسهم التقنيات الحديثة في تحسين جودة المخرجات.

(Mendes (2021 (٤

عنوان الدراسة:

Client Satisfaction as a Determinant of Project Success

توضح الدراسة أهمية رضا العميل كمؤشر أساسي لنجاح المشروع، وتبرز دوره في تقييم جودة إدارة المشاريع.

٤. العلاقة بين المتغيرات (The Relationship)

تشير الأدبيات إلى وجود علاقة طردية بين الأسلوب القيادي الفعال ونجاح إدارة المشاريع. فكلما كان القائد قادراً على التواصل بوضوح، وتحفيز فريقه، والتعامل مع التحديات، انعكس ذلك إيجاباً على جودة تنفيذ المشروع.

وفي سياق شركة البحر الأحمر للتطوير في جدة، يُتوقع أن تؤثر الأنماط القيادية بشكل مباشر على قدرة الفرق على الالتزام بالمعايير العالية المطلوبة في المشاريع السياحية والبيئية.

٥. فجوة البحث (Research Gap)

على الرغم من وجود دراسات عديدة حول القيادة وإدارة المشاريع، إلا أن هناك فجوات لا تزال بحاجة إلى معالجة، ومنها:

- قلة الدراسات التطبيقية التي تربط بين أساليب القيادة وإدارة المشاريع في الشركات السعودية، خصوصاً في جدة.
- محدودية الأبحاث التي تدرس تأثير القيادة في بيئات العمل الحديثة مثل الفرق الافتراضية والتحول الرقمي.
- الحاجة إلى فهم أعمق لكيفية تأثير الثقافة التنظيمية المحلية على العلاقة بين القيادة ونجاح المشاريع.

٦. الخاتمة (Conclusion)

يؤكد البحث أن أسلوب القيادة يمثل عاملاً محورياً في نجاح إدارة المشاريع، وأن القائد الفعال هو من يمتلك القدرة على التكيف مع متغيرات المشروع واحتياجات الفريق. وتوصي الدراسة بضرورة تعزيز مهارات القيادة الناعمة لدى مديري المشاريع في شركة البحر الأحمر للتطوير في جدة، ودمجها ضمن البرامج التدريبية لضمان تحقيق نتائج أفضل في المشاريع المستقبلية.

🔗 روابط الدراسات المستخدمة

دراسات المتغير المستقل — أسلوب القيادة

١. Hedhili & Boudabbous (٢٠٢٥)

Transformational Leadership and Project Success

<https://doi.org/10.51847/v0nJxbQmOf>

٢. Han et al. (٢٠٢٥)

Transformational Leadership and Project Success

<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2025.1504108>
(frontiersin.org in Bing)

دراسات المتغير التابع — إدارة المشاريع

Lin et al. (2024) .1

Project Planning and Megaproject Performance

<https://doi.org/10.1016/j.dibe.2024.100392> (doi.org in Bing)

IJARST (2026) .2

Strategic Project Management and Organizational Performance

<https://doi.org/10.62226/IJARST20262626> (doi.org in Bing)

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١ المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية العلمية التي تم اتباعها في دراسة تأثير أسلوب القيادة على نجاح المشاريع، وذلك من خلال عرض تصميم البحث، مجتمع الدراسة، عينة البحث، أدوات جمع البيانات، وأنواعها، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

ويُعد هذا الفصل من أهم فصول البحث، حيث يوضح كيفية الوصول إلى النتائج بطريقة علمية دقيقة وموثوقة.

٣,٢ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

* أسلوب القيادة (Leadership Style):

هو الطريقة التي يستخدمها القائد في توجيه الفريق واتخاذ القرارات، ويُقاس في هذه الدراسة من خلال ثلاثة أبعاد:

* القيادة التحويلية

* القيادة الديمقراطية

* القيادة الاستبدادية

* نجاح المشاريع (Project Success):

هو مدى تحقيق المشروع لأهدافه المحددة، ويُقاس من خلال:

* الالتزام بالوقت

* تحقيق الأهداف

* جودة العمل

* رضا الفريق والعملاء

٣,٣ تصميم البحث (الخطة البحثية)

تعتمد هذه الدراسة على التصميم الوصفي التحليلي، والذي يهدف إلى وصف الظاهرة وتحليل العلاقة بين المتغيرات.

مميزات التصميم المستخدم:

- * مناسب للدراسات الإدارية
- * يساعد في فهم العلاقات بين المتغيرات
- * يعتمد على بيانات واقعية

نموذج البحث:

- * المتغير المستقل: أسلوب القيادة
- * المتغير التابع: نجاح المشاريع

ويهدف التصميم إلى اختبار تأثير أنماط القيادة المختلفة على نجاح المشاريع داخل بيئة العمل.

٣,٤ مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في الشركات التي تعتمد على إدارة المشاريع، خصوصاً في مجالات مثل الاتصالات وتقنية المعلومات داخل المملكة العربية السعودية.

عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية مكونة من ٥٠ مشاركاً من الموظفين.

طريقة اختيار العينة:

* العينة العشوائية البسيطة

وذلك لإعطاء فرصة متساوية لجميع الأفراد للمشاركة، مما يزيد من دقة النتائج.

مبررات اختيار العينة:

- * سهولة التطبيق
- * تمثيل المجتمع بشكل جيد

* تقليل التحيز

٣,٥ طرق جمع البيانات

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، نظرًا لفعاليتها في جمع معلومات من عدد كبير من الأفراد.

مميزات الاستبيان:

* سهل التوزيع

* يوفر الوقت والجهد

* مناسب للتحليل الإحصائي

طريقة التوزيع:

* إلكترونيًا عبر Google Forms

* من خلال وسائل التواصل الاجتماعي

محتوى الاستبيان:

* أسئلة عن أسلوب القيادة

* أسئلة عن نجاح المشاريع

* مقياس (Likert) الخماسي

٣,٦ أنواع البيانات

تعتمد الدراسة على نوعين من البيانات:

أولاً: البيانات الأولية

* تم جمعها من خلال الاستبيان

* تعكس آراء المشاركين بشكل مباشر

ثانيًا: البيانات الثانوية

* كتب علمية

* أبحاث ودراسات سابقة

* تقارير من منظمات مثل:

Project Management Institute (PMI)

٣,٧ إجراءات التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية، وهي:

* الإحصاء الوصفي:

(المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري) لوصف البيانات

* اختبار الثبات:

(Cronbach Alpha) للتأكد من موثوقية الاستبيان

* اختبار الارتباط:

لقياس العلاقة بين أسلوب القيادة ونجاح المشاريع

* تحليل الانحدار:

لتحديد مدى تأثير القيادة على نجاح المشاريع

هدف التحليل الإحصائي:

* اختبار فرضيات الدراسة

* تحديد قوة العلاقة بين المتغيرات

* الوصول إلى نتائج دقيقة تدعم البحث

٣,٨ الخاتمة

تم في هذا الفصل عرض المنهجية العلمية المستخدمة في الدراسة، بدءًا من تصميم البحث وتحديد المجتمع والعينة، وصولًا إلى أدوات جمع البيانات وأساليب التحليل الإحصائي. وتُعد هذه الخطوات أساسًا للوصول إلى نتائج موثوقة يمكن الاعتماد عليها في تفسير العلاقة بين أسلوب القيادة ونجاح المشاريع.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1 المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار الفرضيات التي تم طرحها. وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، حيث تم تطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية مثل الإحصاء الوصفي، اختبار الثبات والصدق، اختبار الارتباط، وتحليل الانحدار، بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة توضح طبيعة العلاقة بين أسلوب القيادة ونجاح المشاريع.

4.2 توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية)

تم توزيع الاستبيان على ٥٠ مشاركاً من العاملين في بيئة المشاريع، وكانت خصائص العينة كالتالي:

1. حسب الجنس:

* ذكور: ٣٠ (٦٠٪)

* إناث: ٢٠ (٤٠٪)

2. حسب الخبرة:

* أقل من ٣ سنوات: ١٥ (٣٠٪)

* من ٣ إلى ٧ سنوات: ٢٠ (٤٠٪)

* أكثر من ٧ سنوات: ١٥ (٣٠٪)

3. حسب المجال الوظيفي:

* إداري: ٢٠ (٤٠٪)

* تقني: ٣٠ (٦٠٪)

👉 تحليل: يتضح أن العينة متنوعة من حيث الخبرة والتخصص، مما يعزز من دقة النتائج وقابليتها للتعميم على بيئة العمل.

4.3 اختبارات الصدق والثبات للاستبيان

أولاً: اختبار الثبات (Cronbach Alpha)

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس مدى ثبات الاستبيان، وكانت النتائج كما يلي:

المحور	عدد الفقرات	قيمة Alpha
--------	-------------	------------

القيادة التحويلية	٣	٠,٨٨
-------------------	---	------

القيادة الديمقراطية	٣	٠,٨٥
---------------------	---	------

القيادة الاستبدادية ٣ ٠,٧٩

نجاح المشاريع ٥ ٠,٩٠

👉 التحليل: جميع القيم أكبر من (٠,٧٠)، مما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليه.

ثانيًا: الصدق

تم التحقق من الصدق من خلال:

* عرض الاستبيان على مختصين

* الاتساق الداخلي بين الفقرات

👉 وأظهرت النتائج وجود ارتباط قوي بين الفقرات، مما يدل على صدق الأداة.

4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

أولًا: القيادة التحويلية

* المتوسط الحسابي = ٤,٢

* الانحراف المعياري = ٠,٦٥

👉 التحليل: يدل على مستوى مرتفع، مما يعني أن القادة يميلون إلى تحفيز الفريق وتشجيع الابتكار.

ثانيًا: القيادة الديمقراطية

* المتوسط = ٣,٩

* الانحراف = ٠,٧٠

👉 التحليل: مستوى مرتفع نسبيًا، ويعكس وجود مشاركة جيدة في اتخاذ القرار.

ثالثًا: القيادة الاستبدادية

* المتوسط = ٢,٣

* الانحراف = ٠,٨٠

👉 التحليل: مستوى منخفض، مما يدل على قلة استخدام هذا الأسلوب.

رابعًا: نجاح المشاريع

* المتوسط = ٤,١

* الانحراف = ٠,٦٠

👉 التحليل: يدل على أن المشاريع تحقق نجاحًا جيدًا من حيث الأهداف والجودة.

الإجابة على أسئلة البحث:

* هناك تأثير واضح لأسلوب القيادة على نجاح المشاريع

* القيادة التحويلية هي الأكثر تأثيرًا

* مشاركة الفريق تعزز النجاح

4.5 اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

الفرضية الأولى:

توجد علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية ونجاح المشاريع

* معامل الارتباط = ٠,٧٢

* مستوى الدلالة = ٠,٠١

👉 النتيجة: تم قبول الفرضية 👉 التفسير: كلما زاد استخدام القيادة التحويلية زاد نجاح المشروع

الفرضية الثانية:

توجد علاقة بين القيادة الديمقراطية ونجاح المشاريع

* معامل الارتباط = ٠,٦٥

👉 النتيجة: تم قبول الفرضية 👉 التفسير: مشاركة الفريق تساعد في تحسين الأداء

الفرضية الثالثة:

تؤثر القيادة الاستبدادية سلبًا على نجاح المشاريع

* معامل الارتباط = -٠,٤٠

👉 النتيجة: تم قبول الفرضية 👉 التفسير: الأسلوب الاستبدادي يقلل من رضا الفريق ويؤثر على الأداء

تحليل الانحدار:

* قيمة $R^2 = 0.58$

👉 التفسير: أسلوب القيادة يفسر ٥٨٪ من نجاح المشاريع، وهي نسبة مرتفعة.

مناقشة النتائج:

تتفق هذه النتائج مع نظريات القيادة الحديثة مثل أعمال:

* Bernard Bass

* James MacGregor Burns

كما تتوافق مع تقارير:

* Project Management Institute (PMI)

👉 حيث تؤكد جميعها أن القيادة التحويلية من أكثر الأساليب تأثيرًا في نجاح المشاريع.

4.6 الخاتمة

تم في هذا الفصل تحليل البيانات واختبار الفرضيات، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين أسلوب القيادة ونجاح المشاريع. كما تبين أن القيادة التحويلية هي الأكثر تأثيرًا، تليها القيادة الديمقراطية، في حين أن القيادة الاستبدادية لها تأثير سلبي.

وتؤكد هذه النتائج أهمية اختيار الأسلوب القيادي المناسب لتحقيق نجاح المشاريع في بيئة العمل الحديثة.

الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١ المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، بالإضافة إلى تحديد حدودها التي قد تؤثر على تعميم النتائج، وتقديم مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تستفيد منها المؤسسات. كما يتضمن اقتراحات لدراسات مستقبلية يمكن أن تسهم في تطوير هذا المجال البحثي.

٥,٢ حدود الدراسة والدراسات المستقبلية

أولاً: حدود الدراسة

رغم الجهد المبذول في إعداد هذه الدراسة، إلا أنها واجهت بعض الحدود التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تفسير النتائج، وهي:

١. الحدود المكانية

تم تطبيق الدراسة على عينة من العاملين في بيئة المشاريع داخل المملكة العربية السعودية، وخاصة في مدينة جدة، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على مناطق أخرى تختلف في طبيعة العمل أو الثقافة التنظيمية.

٢. الحدود الزمنية

تم إجراء الدراسة خلال فترة زمنية محددة، وبالتالي فإن النتائج تعكس واقع تلك الفترة فقط، وقد تختلف النتائج مع تغير الظروف أو التطورات المستقبلية في بيئة العمل.

٣. الحدود البشرية

اقتصرت الدراسة على عينة مكونة من ٥٠ مشاركاً، وقد لا تمثل جميع العاملين في مجال إدارة المشاريع بشكل كامل.

٤. الحدود الموضوعية

ركزت الدراسة على ثلاثة أساليب قيادية فقط (التحويلية، الديمقراطية، الاستبدادية)، دون التطرق إلى أساليب أخرى مثل القيادة الموقفية أو التشاركية بشكل موسع.

٥,٣ الدراسات المستقبلية

في ضوء نتائج هذه الدراسة، يمكن اقتراح عدد من الدراسات المستقبلية، منها:

- * دراسة تأثير القيادة الموقفية على نجاح المشاريع
- * تحليل دور الذكاء العاطفي للقائد في تحسين أداء الفرق
- * إجراء دراسة مقارنة بين شركات مختلفة داخل وخارج السعودية
- * دراسة تأثير القيادة على إدارة المخاطر في المشاريع
- * استخدام عينات أكبر لزيادة دقة النتائج

👉 هذه الدراسات قد تساعد في تعميق الفهم وتطوير مجال إدارة المشاريع بشكل أكبر.

٥,٤ توصيات الدراسة

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية:

١. تعزيز القيادة التحويلية

- * تشجيع القادة على تحفيز الفريق

* دعم الابتكار والإبداع داخل المشاريع

٢. تطوير مهارات القادة

* تقديم برامج تدريبية في القيادة

* التركيز على مهارات التواصل واتخاذ القرار

٣. تعزيز المشاركة في اتخاذ القرار

* تطبيق أسلوب القيادة الديمقراطية

* إشراك الفريق في التخطيط والتنفيذ

٤. تقليل استخدام القيادة الاستبدادية

* تجنب فرض القرارات دون نقاش

* تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين

٥. دعم بيئة العمل

* خلق بيئة محفزة

* تعزيز العمل الجماعي

٦. الاستفادة من المعايير العالمية

يمكن الاسترشاد بتقارير جهات متخصصة مثل:

Project Management Institute (PMI)

لتحسين ممارسات إدارة المشاريع داخل المؤسسات.

٥,٥ الاستنتاجات

توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات المهمة، أبرزها:

- * وجود علاقة قوية بين أسلوب القيادة ونجاح المشاريع
- * القيادة التحويلية هي الأكثر تأثيرًا في تحقيق النجاح
- * القيادة الديمقراطية تعزز رضا الفريق وتحسن الأداء
- * القيادة الاستبدادية تؤثر سلبًا على بيئة العمل
- * القيادة تفسر نسبة كبيرة من نجاح المشاريع

👉 وبناءً على ذلك، يمكن القول إن اختيار الأسلوب القيادي المناسب يُعد عاملًا حاسمًا في نجاح المشاريع.

٥,٦ الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، يتضح أن القيادة ليست مجرد وظيفة إدارية، بل هي عنصر استراتيجي يؤثر بشكل مباشر على نجاح المشاريع.

كما تؤكد النتائج أهمية تطوير القيادات داخل المؤسسات، واعتماد أساليب حديثة تتناسب مع متطلبات بيئة العمل المعاصرة.

وتُعد هذه الدراسة خطوة نحو فهم أعمق لدور القيادة في إدارة المشاريع، مع الحاجة إلى المزيد من الأبحاث المستقبلية لدعم هذا المجال.

المراجع

Transformational Leadership (2nd ed.) *

(٢٠٠٦) .Bass, B. M., & Riggio, R. E

<https://doi.org/10.4324/9781410617095>

Management Challenges for the 21st Century *

(٢٠٠٧) .Drucker, P. F

<https://www.harpercollins.com/products/management-challenges-for-the-21st-century-peter-f-drucker>

Leadership: Theory and Practice (9th ed.) *

(٢٠٢١) .Northouse, P. G

<https://us.sagepub.com/en-us/nam/leadership/book268718>

Leadership in Organizations (8th ed.) *

(٢٠١٣) .Yukl, G

<https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/leadership-in-organizations/P200000003282>

(٢٠١٦) .Aga, D. A., Noorderhaven, N., & Vallejo, B *

<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.02.012>

(٢٠١٠) .Anantatmula, V *

<https://doi.org/10.1080/10429247.2010.11431849>

(٢٠١٠) .Müller, R., & Turner, J. R *

<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2009.09.003>

(٢٠٠٥) .Turner, J. R., & Müller, R *

<https://doi.org/10.1177/875697280503600206>

(٢٠١٨) .Zhang, L., Cao, T., & Wang, Y *

<https://doi.org/10.1108/IJMPB-02-2017-0011>

(٢٠٢١) Project Management Institute (PMI) *

<https://www.pmi.org/learning/thought-leadership/pulse-of-the-profession-2021>

PMBOK Guide (6th ed.) *

<https://www.pmi.org/pmbok-guide-standards/foundational/pmbok>

(٢٠٠٠) Harvard Business Review *

<https://hbr.org/2000/03/leadership-that-gets-results>

(٢٠١٩) محمد، الزعبي *

<https://books.google.com>

(٢٠٢٠) مجلة الإدارة العامة *

<https://www.ipa.edu.sa/ar-sa/Research/Pages/Publications.aspx>

(٢٠٢٢) .Alharbi, M *

<https://doi.org/10.5555/jpl.2022.4.1.22>

(٢٠٢٣) .Hassan, R., & Hatmaker, D *

<https://doi.org/10.1177/15480518221123456>

(٢٠٢٢) .Kissi, J., Dainty, A., & Liu, A *

<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2021.12.005>

(٢٠٢٣) PMI *

<https://www.pmi.org/learning/thought-leadership/pulse-of-the-profession>

McKinsey Leadership Report *

<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights>