

أثر شخصية مدير المشروع على اتخاذ بعض القرارات المهمة

The impact of the project manager's personality on making some
important decisions

بحث تخرج مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة المشاريع في جامعة الجميع الذكية

إعداد:

١- م. ماجد التميمي (٢٠٢٢٠٠٦١٦٣)	٢- نايف الدايل (٢٠٢١٢٠٢٢٧٨)
٣- عبدالعزيز الحمدي (٢٠٢٢٠٠٥٩٣٥)	٤- محمد الشعفي (٢٠٢٢٠٠٥٦٤٣)
٥- عبدالملك غنيم (٢٠٢١٢٠٢٤٢٦)	٦- عبدالعزيز الحمدان (٢٠٢٢٠٠٥٣٥)
٧- م. عمر سطیح (٢٠٢١٢٠٠٥٠٨٩)	٨- عبدالله خان (٢٠٢٢٠٠٥٤٩٦)
٩- محمد الراجحي (٢٠٢٢٠٠٥٨١٠)	١٠- أحمد الغامدي (٢٠٢٢٠٠٥٤١٣)

إشراف:

د. فاطمة مصطفى

د. وليد سليمان

٢٠٢٢ م

قائمة المحتوى

المقدمة:	٥
الفصل الأول: مشكلة الدراسة	٦
أهمية الدراسة:	٧
أسئلة الدراسة:	٨
الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري:	٩
الفصل الرابع: المنهجية وطرق البحث	١٤
أدوات الدراسة:	١٤
مجالات الدراسة:	١٥
التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية:	١٦
الاستبانة:	١٧
الفصل السادس: تحليل النتائج وتصور المقترح	٥٦
قائمة الدراسات:	٥٧
أهم النتائج والتوصيات	٥٧
خاتمة:	٦٥

قائمة الجداول

١٧	جدول ١- نوع القطاع.....
١٨	جدول ٢- الجنس.....
١٩	جدول ٣- العمر.....
٢٠	جدول ٤ - الجنس و العمر.....
٢١	جدول ٥- الصفة و العمر.....
٢٢	جدول ٦- سنوات الخبرة.....
٢٣	جدول ٧- الجنس و سنوات الخبرة.....
٢٤	جدول ٨- الصفة و سنوات الخبرة.....
٢٥	جدول ٩ - المؤهل العلمي.....
٢٦	جدول ١٠- الجنس و المؤهل العلم.....
٢٧	جدول ١١- الصفة و المؤهل العلم.....
٢٨	جدول ١٢- عدد المشاريع التي تم المشاركة بها.....
٣٠	جدول ١٣- الجنس و عدد المشاريع التي تم المشاركة بها.....
٣١	جدول ١٤ - الصفة و عدد المشاريع التي تم المشاركة بها.....
٣٢	جدول ١٥ - - الصفة و الجنس و عدد المشاريع التي تم المشاركة بها.....
٣٣	جدول ١٦- تلخيص نتائج التحليل.....
٣٤	جدول ١٧- المتغير و الوزن.....
٣٤	جدول ١٨- الاتجاه.....
٣٥	جدول ١٩- وجهة نظر كامل العينة.....
٣٦	جدول ٢٠- النسب المئوية لكامل الاجابات.....
٣٨	جدول ٢١ - تحليل البيانات من متوسط حسابي وانحراف معياري واتجاه العينة.....
٤٠	جدول ٢٢- وجهة نظر مدراء المشاريع في أسئلة الاستبيان.....
٤١	جدول ٢٣- نسب الاجابة لمدراء المشاريع.....

٤٢	جدول ٢٤- تحليل البيانات لعينة مدراء المشاريع
٤٤	جدول ٢٥ - وجهة نظر أعضاء فرق المشاريع
٤٥	جدول ٢٦ - نسب الاجابة لأعضاء فريق المشروع
٤٦	جدول ٢٧- نتيجة تحليل البيانات لعينة أعضاء فريق المشروع
٤٨	جدول ٢٨- وجهة نظر أفراد العينة من القطاع الحكومي
٤٩	جدول ٢٩- نسب الاجابة لأفراد العينة من القطاع الحكومي
٥١	جدول ٣٠- نتيجة تحليل البيانات لأفراد العينة من القطاع الحكومي
٥٣	جدول ٣١- وجهة نظر قطاع العمل الخاص
٥٤	جدول ٣٢- نسب الاجابة لأفراد العينة من القطاع الخاص
٥٥	جدول ٣٣- تحليل البيانات لأفراد العينة من القطاع الخاص

قائمة الملاحق (الرسوم التوضيحية)

- رسم توضيحي ١- نوع القطاع..... ١٨
- رسم توضيحي ٢- الجنس..... ١٨
- رسم توضيحي ٣- العمر..... ١٩
- رسم توضيحي ٤ - الجنس و العمر..... ٢٠
- رسم توضيحي ٥- الصفة و العمر..... ٢٢
- رسم توضيحي ٦- سنوات الخبرة..... ٢٣
- رسم توضيحي ٧- الجنس و سنوات الخبرة..... ٢٤
- رسم توضيحي ٨- الصفة و سنوات الخبر..... ٢٥
- رسم توضيحي ٩ - المؤهل العلم..... ٢٦
- رسم توضيحي ١٠- الجنس و المؤهل العلم..... ٢٧
- رسم توضيحي ١١- الصفة و المؤهل العلم..... ٢٨
- رسم توضيحي ١٢- عدد المشاريع التي تم المشاركة به..... ٢٩
- رسم توضيحي ١٣- الجنس و عدد المشاريع التي تم المشاركة بها..... ٣٠
- رسم توضيحي ١٤ - - الصفة و عدد المشاريع التي تم المشاركة بها..... ٣١
- رسم توضيحي ١٥ - الصفة و الجنس و عدد المشاريع التي تم المشاركة بها..... ٣٢
- رسم توضيحي ١٦- نسبة الصفة في المشروع..... ٤٠
- رسم توضيحي ١٧- نوع القطاع..... ٤٨

المقدمة:

إدارة المشاريع وإنجاحها في العصر الحديث تعتمد على عدد من المهارات، والخبرات، والشهادات المطلوب توفرها في مدير المشروع. وقد يغفل الكثير عن أهمية شخصية مدير المشروع وتأثير طريقة اتخاذه للقرارات على سير عمل المشروع وفريق العمل. بل إن شخصية المدير وكيفية تكوينها عبر التجارب والخبرات بالإضافة إلى القيم والمبادئ التي يؤمن بها تعتبر العامل الاساسي لاتخذه القرارات اليومية وبالأخص المهمة على المشروع أو فريق العمل. عبر التاريخ القديم والمعاصر، شخصية القائد وطريقة تكوينها، تكون العامل الرئيسي في طريقة اتخاذه للقرارات المهمة مما يكون له تأثير على مستقبل دول وامبراطوريات على كافة المستويات السياسية والاقتصادية إلخ.

وبناء على ذلك يتبين لنا أهمية الشخصية وتكوينها في الإدارة واتخاذ القرارات المهمة والمصيرية في الدول، وعلى سير عمل المشاريع ونجاحها، مع اختلاف الحجم. بل أن ضعف شخصية صاحب المشروع وراء فشل ٨٠٪ من المشاريع الصغيرة والمتوسطة. (صحيفة الرؤية ٣ أبريل ٢٠١٤).

هناك العديد من التساؤلات حول الشخصية وسمات القيادة، هل هي صفات فطرية كما جاء في نظرية الرجل العظيم (نورثاوس ٢٠١٣)، أو أنها مكتسبة حيث يمكن لأي شخص أن يكون مدير ناجح وقادر على اتخاذ القرارات من خلال اكتساب بعض السمات وفقاً لكيركباتريك ولوك (١٩٩١؛ نورث هاوس، ٢٠١٣)، فإن السمات الست التي تميز القادة عن غير القادة هي الدافع، والرغبة في القيادة، والصدق / النزاهة، والثقة بالنفس، والقدرة المعرفية، ومعرفة الأعمال. (٦ سمات رئيسية ٢٣ يناير ٢٠١٧ بواسطة كوني لي). كل هذه الصفات لها تأثير بشكل أو بآخر على شخصية المدير واتخاذه للقرارات المهمة.

القرار الذي هو عبارة عن عملية عقلية يقوم بها المرء لاختيار طريقة القيام بفعل معين أو قول معين من بين عدّة خيارات ممكنة مع الأخذ بعين الاعتبار في أغلب الأحيان الأهداف المنشودة أو الطرق السليمة أو الآراء المناسبة لشخصية متخذ القرار التي تحدد ماذا يهدف من اتخاذ القرار (ويكيبيديا). فاتخاذ القرارات المهمة أو التي يكون لها تأثير استراتيجي على المشروع تحتوي على الكثير من التفاصيل والعوامل قد يكون بعضها مهم وقد يكون البعض الآخر غير مهم، أو يكون هناك نقص في كمية المعلومات المتوفرة. في ظل هذه الظروف تبرز شخصية المدير الناجح وكيفية تعامله مع مختلف الأحوال والعوامل المحيطة بالمشروع واتخاذ القرارات الصعبة المهمة.

الفصل الأول: مشكلة الدراسة

نجاح المشاريع وفق المدد والتكاليف المحدد وبما يحقق الهدف المرجو من تنفيذ هذه المشاريع، ودور التغيير الذي تقوم به لتحقيق فائدة، أو حل مشكلة قائمة، يرتبط بالعديد من العوامل والعناصر التي تعظم من قيمة هذه المشاريع، أو تسبب في تعثرها وفشلها، لذلك فإننا بحاجة إلى تهيئة واختيار هذه العوامل والعناصر بعناية وفق طبيعة المشروع وتهيئة المناخ المناسب لنجاحها، وهو ما يستدعي تسليط الضوء على كل عامل وعنصر بشكل مستقل ودراسة تأثيره على بقية هذه العناصر والعوامل.

وقد صنف معهد إدارة المشاريع الأمريكي (PMI) هذه العوامل والعناصر إلى ثلاث جوانب رئيسية هي:

١. الناس: يعني هذا الجانب بفهم واتقان الأدوات والتقنيات التي تساعد على إدارة الأفراد والمجموعات وحل المشاكل المتعلقة بهم وتحفيزهم والتفاوض معهم.
٢. العمليات: يعني هذا الجانب بعمليات إدارة المشاريع التي تم تأطيرها إلى خمس مجموعات هي: البدء والتخطيط والتنفيذ والمراقبة والاعلاق وتضم هذه المجموعات تسعة وأربعين عملية.
٣. بيئة العمل: وتعنى باليات الامتثال وتحقيق المنافع وأثر التغيرات التي تحدث خارج المشروع عليه، بالإضافة إلى ثقافة المنشآت والتغيير فيها.

وقد أشارت بعض الدراسات التي تناولت أنماط القيادة والإدارة إلى عدد من الأنماط والسمات وتأثيرها على طريقة عمل فريق المشروع، كما لوحظ تفاوت في نسب انجاز كثير من المشاريع والتي إما متأخرة عن جدولها الزمني أو فاقت التكاليف المخصص لها، ومن هنا ظهرت مشكلة الدراسة، كون مدير المشروع هو الشخص المسؤول عن المشروع بدءاً من فكرة المشروع وحتى اكتماله، حيث يشمل دوره تشكيل فرق المشروع وتحديد الأدوار والمسؤوليات، كما يضع الميزانية ويعتمد المصروفات ويتابع سير العمل ويبقي المعنيين بالمشروع على إطلاع بالخطوات وفق ما يراه مناسب، بالإضافة إلى كونه حلقة الوصل بين راعي المشروع وفريق المشروع والعملاء على حد سواء، لذا تعيين علينا تسليط الضوء على شخصية مدير المشروع وتأثيرها على اتخاذ القرارات لاسيما الخطرة على المشروع.

أهمية الدراسة:

يقصد بمدير المشروع الشخص الذي يتحمل كامل المسؤوليات لتخطيط و تصميم و ضمان تنفيذ المشروع بنجاح و التأكيد على مراقبة المشروع و التحكم به و اغلاقه بالوقت المناسب، و تبرز أهمية شخصية مدير المشروع باتخاذ القرارات المهمة في مجالات الهندسة و التكنولوجيا و الصناعات و الشركات المختلفة الأخرى، حيث ما يحتاجه المشروع الناجح هو مدير قادر على اتخاذ القرارات المهمة في الوقت المناسب دون اضاءة الوقت، لذلك يجب توفر مجموعة من الصفات و المميزات في شخصية مدير المشروع للتأكد من قدرته في اتخاذ القرارات التي تهدد و تؤثر على العمل و تحديد الوسيلة الأمثل لتجنب حدوث الخسائر.

عادة ما يقوم مدير المشروع بتنفيذ أعمال المشروع من خلال فريق، ويعتبر هذا الفريق جزء من قائمة المعنيين بالمشروع، فيكون من الضروري أن يوازن مدير المشروع بين مهاراته الفنية والشخصية ومعارفه التي تساعد في تحليل المواقف والتفاعل معها واتخاذ القرار المناسب.

من أهم الخصائص الشخصية التي يجب أن يتمتع بها مدير المشاريع في اتخاذ القرارات التي تؤهله إلى تحقيق الاهداف للمشروع:

- المعرفة والدراية بأدوات ومنهجيات ادارة المشاريع.
- القيادة والقدرة على المسؤولية والتنظيم وبناء فريق العمل.
- مهارات التواصل وحل المشكلات.
- الكفاءة الفنية.
- المرونة والذكاء والمصادقية والأمانة.

أهداف الدراسة:

- ١- تأثير الموظفين في المشروع بشخصية مدير المشروع.
- ٢- تأثير مدة إنجاز المشروع بشخصية مدير المشروع.
- ٣- تأثير خطة العمل بشخصية مدير المشروع.
- ٤- مقارنة بعض شخصيات القادة بشخصية مدير المشروع.

أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي:

ما مدى تأثير شخصية مدير المشروع على اتخاذ بعض القرارات المهمة في المشروع؟

الأسئلة الفرعية:

❖ ما هي الصفات التي تفضل تواجدها في مدير المشروع؟

موافق – غالبا – مقبول – نادرا – غير موافق

❖ ما مدى تقبلك للعمل مع مدير مشروع حازم؟

موافق – غالبا – مقبول – نادرا – غير موافق

❖ ما مدى رضاك عن العمل مع مدير مشروع يفوض جميع المهام؟

موافق – غالبا – مقبول – نادرا – غير موافق

❖ ما مدى تقبلك للعمل مع مدير مشروع لا يقوم باتخاذ قرارات حرجة في وقت سريع؟

موافق – غالبا – مقبول – نادرا – غير موافق

❖ هل تفضل العمل مع مدير مشروع يركز على نجاح المشروع فقط دون النظر إلى احتياجات فريق

المشروع؟

موافق – غالبا – مقبول – نادرا – غير موافق

الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري:

من المتعارف عليه وجود طرق ومنهجيات لاتخاذ القرارات في المشاريع لكنها تتطلب وقت وجهد عالي فهناك بعض القرارات المستعجلة التي لا تقبل التأخير فتعتمد على سرعة اتخاذ القرار ويتم أخذ هذا القرار بناءً على خبرة صاحب القرار، وحنكته، ودراسته السريعة لتوابع هذا القرار، وهناك بعض القرارات التي تمكن صاحب القرار أن يبحث ويتحقق ويطبق منهجيات وطرق اتخاذ القرارات، فمن المستحيل تتبع الطرق والمنهجيات دائماً، بل في بعض الأحيان تعتمد على افتراضيات وحوافز والحالة النفسية والعاطفية لصاحب القرار، وقد تحدث ريتشر ريستاك في كتابة الحياة السرية للدماغ (لدينا جميعاً مخاوف ورغبات مثل الرغبة في تحقيق أفضل نتيجة للمشروع اضافة أيضاً أن اتخاذ القرار يتضمن الضغط النفسي). وتحدث أيضاً هيربرت سمون في كتابة العقلانية المحدودة (أن عملية صنع القرار لا تبحث بالضرورة عن الحل الأمثل، بل عن حلول مقبولة، وأن فحص كل البدائل غير واقعي بالإضافة إلى خضوع متخذ القرار لقيود أطراف أخرى لديها منظومات وقيم وأحكام مختلفة عن منظومته مثل المستشارين أو الجهات الرقابية وبالتالي قد لا يختار بالضرورة البديل الأمثل، بل البديل المناسب للظروف الراهنة للمشكلة المطروحة). وذكر قري كلن في كتابه مصادر الطاقة (لا تثق بالتدريب الذي يدرس الطرق الرسمية لاتخاذ القرارات، حيث أنه يدرس طرقاً نادراً ما يستخدمها الناس. حيث أنه نادراً ما تتوفر لديهم المعلومات والزمن اللازم، بل تتوفر لديهم أربعة نقاط: الخبرة، الفطرة، التدريب وزملائهم). وفي بحث نظرية القرارات من منشورات الجامعة الافتراضية السورية (التأثر الكبير بخصائص المنظومة لقيم واحكام متخذ القرار ومقدرته على التنظيمية، ليس بالضرورة وجود أسلوب وحيد لاتخاذ القرار، فقد يكون نتاج عملية ذهنية معقدة خاصة بمتخذ القرار المعني ومدى توفر المعلومات ودرجة الشك فيها والمصادقية التي تتمتع بها، بالإضافة إلى جاهزية نظم المعلومات والاتصالات المتوفرة ومقدرة الافراد ومهارتهم واهدافهم وطبيعة العلاقات الإنسانية فيما بينهم، بالإضافة إلى طبيعة التنظيم الرسمي والغير رسمي المتعارف عليه في المنظمة). وذكر أيضاً سكوت بيريكان في كتابة كيف تتخذ قرارات جيدة أثناء إدارة المشروع (أنه توجد مهارات خاصة لاتخاذ القرارات ذات المستوى الأعلى، أو القرارات المتخذة بشأن أي من القرارات التي يجب استثمار الوقت من اجلها. وأن البيانات والمعلومات لا تصنع القرار، بل لكل القرار جوانب شخصية سواء اعرفنا بذلك ام لا). والتركيز في الكتب والأبحاث السابقة كأن على اتخاذ القرار والمؤثر في اتخاذ القرار لكن لم تتحدث الأبحاث عن أثر شخصية مدير المشروع على اتخاذ بعض القرارات المهمة في المشروع وهي أحد اهم المؤثرات في اتخاذ القرارات سواء قرارات مستعجلة او غيرها.

أهم النتائج والتوصيات منهجية الدراسة المتغير التابع والمتغير المستقل والأهداف بالدراسة:

لا توجد علاقة سالبة بين نرجسية المدير التنفيذي وكل من الأداء وقيمة الشركة بل أن العلاقة موجبة. الدراسة توصي المستثمرين بأخذ هذه السمة بالاعتبار عند اتخاذهم القرارات الاستثمارية ودراسة موقف الشركات. التحليل الوصفي للبيانات وذلك من خلال مقاييس النزعة المركزية والتشتت للمتغيرات الداخلة في الدراسة ودراسة الارتباط والانحدار بهدف تحديد قوة واتجاه العلاقات بين المتغيرات وتمهيداً لدراسة الانحدار واختبار فرضيات البحث لأداء الشركة وقيمة الشركة لنرجسية المدير التنفيذي، وهدفت هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين نرجسية المدير التنفيذي وكل من الأداء وقيمة الشركة والعلاقة بين السمات الشخصية للمدير التنفيذي وقيمة الشركة وأدائها (النرجسية نموذجاً).

يوجد فروقاً معنوية بين المديرين باختلاف المستويات الادارية ونوع النشاط في الشركة فيما يتعلق بهيكل القيم الشخصية وفيما يتعلق بنمط القيادة فأنها تتأثر باختلاف المستوى الإداري ولا تتأثر بنشاط الشركة. وأهم التوصيات هي الاهتمام باختيار المديرين بناء على القيم ونمط القيادة المطلوب والاهتمام بالتدريب والتطوير الشخصي للمديرين وإعداد دليل يتضمن القيم المرغوبة والغير مرغوبة في الشركة. تتم الدراسة من خلال تحليل بيانات من قوائم استقصاء مختلفة في ثلاث شركات منها هيكل القيم الشخصية وأنماط القيادة للمديرين بالمستويات الادارية الثلاثة ونوع النشاط في الشركة ومعرفة هيكل القيم الشخصية للمديرين، نمط القيادة السائد وطبيعة العلاقة بين هيكل القيم الشخصية ونمط القيادة للمديرين في الشركات محل الدراسة وعلاقة هيكل القيم الشخصية بنمط القيادة لدى المدير.

وهناك عدة دراسات تتحدث عن بعض النقاط المهمة لتأثير قرارات مدير المشروع ومنها:

- ١- دراسة أثر القيادة في تشكيل فرق العمل في صناعة التشييد في ولاية الخرطوم (نسيرن ساتي، د. عوض حسن ٢٠١٦) والتي تحدثت هذه الدراسة عن المتغير المستقل في المهارات القيادية لمدير المشروع وأسلوب القيادة الأكثر شيوعاً لمشاريع التشييد والمتغير التابع في بناء فريق المشروع وتأثير القيادة في فرق عمل المشروع والمنهجية التي اعتمدت الدراسة على الوصف التحليلي الإحصائي، تم استخدام الاستبيانات في جمع المعلومات من الشركات التي تعمل في قطاع التشييد في القطاعين العام والخاص بولاية الخرطوم ومن أهم النتائج والتوصيات التي أشارت نتائج التحليل أن القيادة الفعالة لها دور رئيسي في بناء فريق

عمل كفاء ونجاح، وأن القيادة لابد أن تتحلى بمهارات وفنون لتساهم في تأسيس فرق عمل ناجحة ومتميزة. وأوصت الدراسة بأهمية تفعيل دور القيادة في الشركات محل البحث من أجل التحسين من أدائها وتحقيق أهدافها التي تسعى لها.

٢- دراسة تأثير شخصيات مديري المشروع على نجاح المشروع في أربعة أنواع من المشاريع (أمير حسين & سافوره نيجاد ٢٠١١) في هذا البحث تم دراسة ثلاثة جوانب وهي نجاح المشروع وعلاقته بشخصية مدير المشروع ونوع المشروع، حيث أن الدراسات السابقة لم تدرس جميع هذه الجوانب في دراسة واحدة بل تطرقت لأحدهما ولوحظ في الدراسة أن الصدق كواحد من أهم الخصائص له تأثير على معايير نجاح المشروع تقريبا. أما الثقة بالنفس ليس لها تأثير فعال على نجاح المشروع. وأوصت الدراسة أن يتم عمل اختبارات شخصية لمدير المشروع وألا يتم الاختبار مره وحده فقط بل يتم تكراره خلال فترة تجربة مدير المشروع، علاوة على ذلك يتم تصنيف المشروع قبل اختيار مدير المشروع ومنها المتغير المستقل بشخصية مدير المشروع ونوع المشروع والمتغير التابع لعوامل نجاح المشروع (كالوقت، التكلفة، جودة المشروع)، وتم إتباع منهجية الدراسة المتبعة كمية. بطريقة تتيح الفرصة لتصنيف الاستجابات بناء على النهج الإحصائي، وتوضيح النتائج. وقد تم جمع البيانات عن طريق عمل استبيان تم اختيار حوالي ١٤ سمة شخصية لمديري المشاريع. وفي الوقت نفسه تم اختيار ٦ معايير لنجاح المشروع وللحصول على نتيجة كاملة، طلب من المشتركين الرأي حول هذه العناصر لأربعة أنواع من المشروع. تم تحليل البيانات المجمعة إلى عدة أجزاء، أولاً: يتم التعرف على تأثير كل سلوك بناء على ٦ معايير لنجاح المشروع وبعد ذلك تتم مناقشة العلاقة بين الشخصيات وتأثيرها على نجاح المشروع. تم إجراء تحليل البيانات بواسطة برنامج SPSS.

٣- السمات الشخصية في خريجي الأعمال الأسترالية واثارها على الفعالية التنظيمية (Denise Jackson ١٤ April ٢٠١٤) وتهدف دراسة واستكشاف سمات الشخصية في خريجي ادارة الأعمال لفهم ما إذا كانت لهم الخصائص الضرورية لأستراليا للأداء الوطني والتنافس على المستوى العالمي وأشار فيها إلى المتغير المستقل وهي السمات الشخصية وأيضا المتغير التابع وهم خريجي إدارة الأعمال، واتخذ منهجية الدراسة في السمات الشخصية ل ٦٧٤ من خريجي الأعمال الأستراليين، باستخدام قائمة الجرد الشخصية المكونة من عشرة عناصر، و الاختلافات في السمات الشخصية عبر الخصائص الديموغرافية. ومن أهم النتائج أن

الخريجين مرتفعون نسبيا في الانبساط والاستقرار العاطفي ومنخفضة في الانفتاح والموافقة. النتائج ايجابية إلى حد كبير للأداء التنظيمي ولكنها تثير القلق بشأن الرفاه التنظيمي والقيادة الفعالة والابتكار، وخلصت التوصيات: مناقشة استراتيجيات ادارة السمات النموذجية في خريجي الأعمال، وتأثيرها المحتمل على فجوات المهارات السائدة لكل من الممارسين المحترفين والتعليم.

٤- أهمية كفاءات ادارة المشروع في المشاريع (Eliane gonzales Meirelles, Anabela Tereso and Claudio Santos)

(Santos) التي تهدف إلى دراسة وتحسين جودة و خدمة كفاءات ادارة المشروع في المشاريع. للمتغير المستقل إدارة المشروع والتابع له وهي المشاريع، وتمت منهجية الدراسة باستخدام تحليل الوثائق و الاستبيان لجمع المعلومات على عوامل نجاح المشروع و كفاءات ادارة المشروع من ٥٢ شخصا يعملون في مشاريع و تم تلقي ٣٦ اجابة صالحة، وملت النتائج إلى أنه يمكن تحسين نجاح المشاريع المدارة بعوامل عدة تساعد في نجاح المشاريع اهمها كفاءة الفريق، لذلك هناك العديد من الفجوات بالكفاءات في ممارسة ادارة المشاريع لتحديد الأهداف و التخطيط ، وكانت التوصيات بتأهيل و تطوير كفاءة الموظفين في ادارة المشروع لتحسين نجاح المشاريع.

٥- دراسة تأثير أساليب القيادة على الأداء التنظيمي (October) ١٨ Ebrahim Hasan Al Khajeh ٢٠١٨

الذي يهدف إلى تحديد تأثير أسلوب القيادة الأوتوقراطية وأسلوب القيادة الديمقراطية وأسلوب قيادة المعاملات وأسلوب القيادة التحويلية وأسلوب القيادة الكاريزمية وأسلوب القيادة البيروقراطية على الأداء التنظيمي بالمتغير المستقل بأساليب القيادة والمتغير التابع لأداء التنظيمي المتغير، وقد اتبع في منهجية الدراسة استخدام المنهج الكمي بقياس الأداء التنظيمي باستخدام تصور المشاركين لأداء مؤسساتهم والمقارنة بمنافسهم، ومن اهم النتائج أن الأداء التنظيمي مرتبط بأسلوب القيادة ولهما تأثير إيجابي وسلبي على الأداء، وقد خلصت التوصيات بأن تركز المنظمات على استخدام أساليب القيادة التحويلية والديمقراطية في المنظمات من أجل تحسين الأداء التنظيمي.

الفصل الثالث: المنطلقات النظرية للدراسة

سيتم عمل البحث بناء على المنطلقات النظرية من خلال وضع فرضيات سيتم تطويرها استنادا على بعض السمات الموجودة لدى مدراء المشاريع والذين سيتم عمل استطلاع ومقابلات معهم، وهذه السمات قد تكون لها دور أساسي في اتخاذ القرارات المهمة في كثير من المشاريع. وبناء على ذلك تم اختيار بعض السمات لعمل الدراسة والبحث عليهما:

- القبول / الوفاق
- العاطفة
- الصدق / التواضع
- الانبساط
- الاجتهاد / المثابرة
- الانفتاح للتجارب

عند عمل الاستطلاع والمقابلات سيتم الاخذ بالاعتبار التالي:

عدم الاختلاف في تصنيف السمات المذكورة من قبل الأشخاص الذين سيتم عمل الاستطلاع معهم فيما يتعلق بميلهم في اتخاذ قرارات مهمة مما قد يؤثر على معايير نجاح المشروع.

العوامل الديموغرافية وتأثيرها على متوسط تصنيف الأشخاص الذين سيتم عمل الاستطلاع معهم للسمات المذكورة حول ميلهم إلى اتخاذ قرارات مهمة مما يؤثر على معايير نجاح المشروع.

ارتباط السمات المذكورة بميل الأشخاص الذين سيتم عمل الاستطلاع عليهم لاتخاذ قرارات مهمة حول معايير نجاح المشروع.

العوامل الديموغرافية وتأثيرها على العلاقة بين السمات المذكورة وميل الأشخاص الذين سيتم عمل الاستطلاع عليهم لاتخاذ قرارات مهمة حول معايير نجاح المشروع.

الفصل الرابع: المنهجية وطرق البحث

هذا البحث يوضح أثر شخصية مدير المشروع في اتخاذ بعض القرارات المهمة في المملكة العربية السعودية وسيتم تصنيفها إلى نظرية وتطبيقية.

يستخدم في هذا البحث المنهج الوصفي كونه أسلوب من أساليب البحث العلمي معتمداً على دراسة المشكلة التي تمثل الواقع على ما هو عليه في الوقت الراهن حيث يتم التعرف على مدراء المشاريع من حيث شخصياتهم وقدرتهم على اتخاذ القرارات المهمة.

كما سوف يتم تطبيق الجانب العملي، وذلك بالاعتماد على الاستبانة (استمارة الأسئلة) والمقابلة بهدف جمع المعلومات والبيانات من الواقع العملي بناءً على قرارات مدراء المشاريع حسب شخصياتهم وأثرها ومقارنتها مع المفاهيم والأسس العلمية النظرية.

أدوات الدراسة:

المقابلة: هي إجراء حوار بين طرفين، المعد للبحث ومعنيين بالموضوع لإيجاد بعض الأجوبة عن مشكلة البحث. ويتم تدوين جميع ما دار بين المتحاورين لجمع أكبر قدر ممكن من الإجابات. المقابلة تشترك في الصفات مع الاستبانة إلا أن في المقابلة يتم تدوين المعلومات من قبل الباحث عكس الاستبانة. تتميز المقابلة بعدة مزايا ومن مزايا المهمة في المقابلة: لغة الجسد، والتي تعطي إجابات أكثر دقة من مجرد الكتابة فقط. وقد يتمكن الباحث اختبار من مصداقية المجيب من خلال الأسئلة الإضافية إذا لم يقتنع.

الاستبانة: هي مجموعة من الأسئلة محددة تصاغ لجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات من العينة المختارة ذات العلاقة بمشكلة البحث، ومن مميزات سهولة النشر وارتياح المجيب في الإفصاح عن المعلومات التي قد لا يريد أن يفصحها بوجود الآخرين. ويسهل استخراج البيانات الكمية من الاستبانات، والتي قد لا تستغرق وقتاً طويلاً للإجابة عليها.

الاختبارات: هي مجموعة من الأسئلة أو صور أو رسوم تم إنشاؤها لمعرفة نتيجة كمية أو كيفية. ويتم استخدام الاختبارات لمعرفة الفروقات بشكل عام.

الملاحظة: قد لا يتمكن الباحث من جلب المعلومات عن المشكلة بمجرد المقابلة والاستبيان، وحين ذلك يحتاج إلى أن يعيش التجربة بنفسه أو يلاحظها شخصياً، إما من عينات مباشرة، أو من سجلات وتقارير عن العينات، ليجمع عنها معلومات ملائمة وبدقة أعلى.

مجالات الدراسة:

١. المجال المكاني:

تعتبر المملكة العربية السعودية المجال المكاني المناسب لما فيها من نقلة تطويرية كبيرة من صناعة، واعمار، وغيرها، استناداً على رؤية ٢٠٣٠، ومن أبرز هذه الأمثلة تطوير الصناعات العسكرية، وبناء وتطوير مدينة نيوم الواقعة شمال المملكة العربية السعودية، وكل هذه الأمثلة تعتبر مشاريع طالما أنها محددة بوقت بداية ونهاية. كما هو معروف فإن كل مشروع يجب أن يكون ممثل بقيادة إدارية لإدارة المشروع بالشكل الصحيح والمطلوب، وعوائد مخرجات هذه المشاريع سوف يكون من ممارسات مدراء المشاريع وتطبيقهم لقواعد منهجية إدارة المشاريع (PMBOK) أو غيرها من المنهجيات، والتي سينعكس أثرها إما بالإيجابية أو السلبية على المشروع، لذلك تم اختيار موضوع (أثر شخصية مدير المشروع في اتخاذ بعض القرارات المهمة).

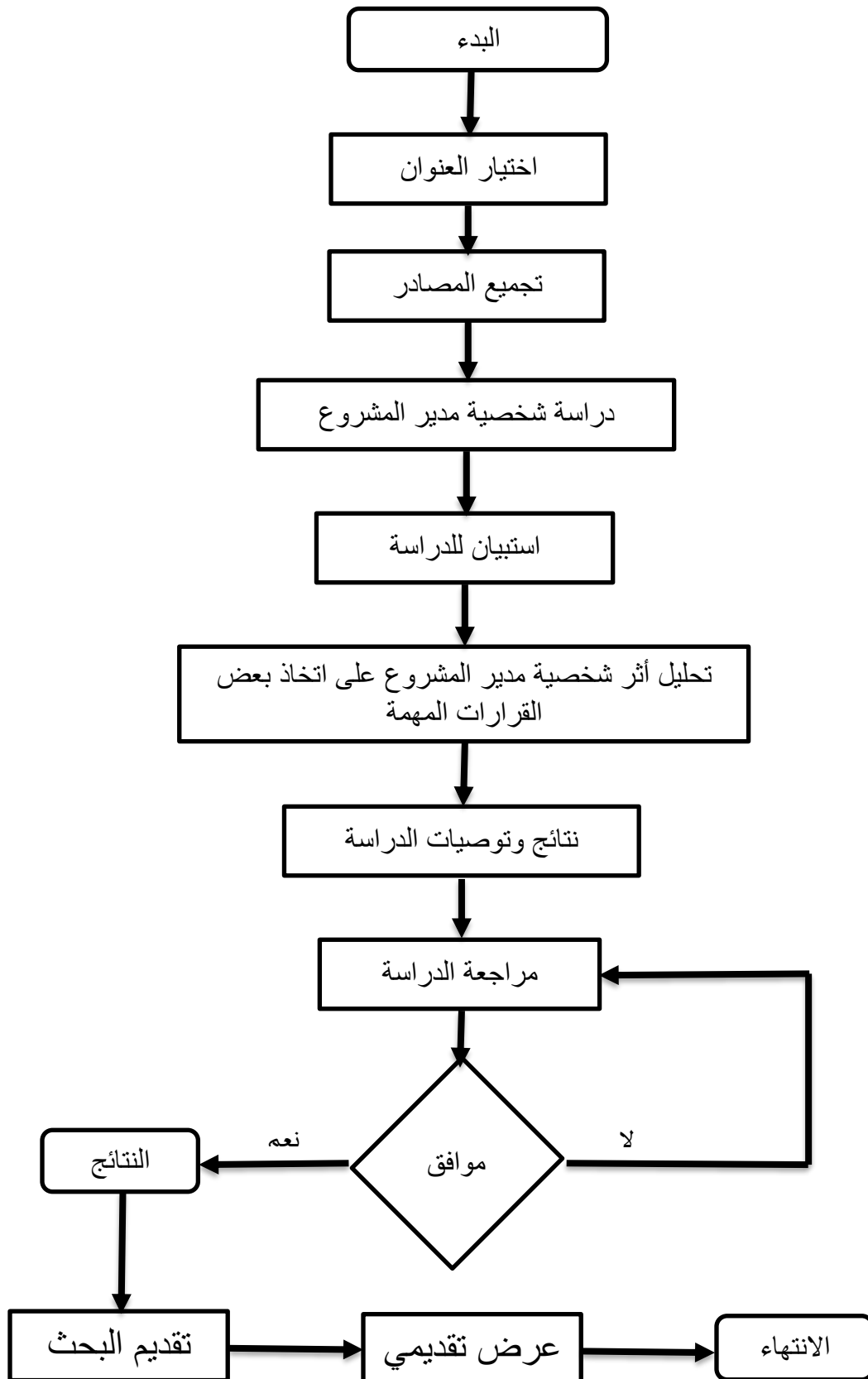
٢. المجال البشري:

يعتبر مدراء وقادة المشاريع المجال البشري في هذا البحث، لأن لهم الأثر في اتخاذ القرارات المهمة في المشروع والعائدة إما بنجاح أو فشل المشروع، فبعض المدراء لا يقبل باستشارة أعضاء فريقه ولكن يفضل فرض راية دون علم بعواقب قراراته على المشروع. والبعض الآخر يفضل فتح نقاش مع الفريق وتجميع القرارات الصائبة والتي تصب في مصلحة المشروع. كل مدير أو قائد له طريقته الخاصة في التعامل مع القرارات العائدة على المشروع.

٣. المجال الزمني:

تعتبر هذه الخطوة مرحلة التعرف على طبيعة مجتمع البحث وتحديده، وهذا التحديد يتطلب إجراء دراسة بحثية من أجل تحديد معالم البحث.

التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية:



الاستبانة:

تم عمل الاستبانة من شقين رئيسيين الأول يحتوي على ٧ أسئلة تحدد الخصائص الوصفية للعينة من حيث قطاع العمل والجنس والعمر وعدد سنوات الخبرة والمؤهل التعليمي وعدد المشاريع التي تمت المشاركة بها وصفة العمل في المشروع، والشق الثاني يحتوي على ١٥ سؤال تتطرق إلى صلب موضوع البحث حيث تدرس مدى التأثير للأنماط والتصرفات المختلفة لمدير المشروع على المشروع وفريق العمل، وتم عمل التحليل لهذا الشق بشكل عام ومن منظور كلا من مدراء المشاريع وفرق العمل بالمشاريع، وكذلك من منظور القطاع الحكومي والقطاع الخاص.

تم ارسال الاستبانة إلى مجموعة من الأشخاص ممن لديهم الخبرة في المشاريع والعمل بها سواء مدير مشروع أو عضو فريق للمشروع، وتم الحصول على عدد ١٥٣ رد تكونت منها عينة البحث.

تحليل الشق الأول من الاستبانة لعينة البحث:

يدرس الشق الأول للاستبانة خصائص عينة البحث والاسئلة التي تحدد الخصائص العامة عددها ٧ أسئلة وتحديد كلا من:

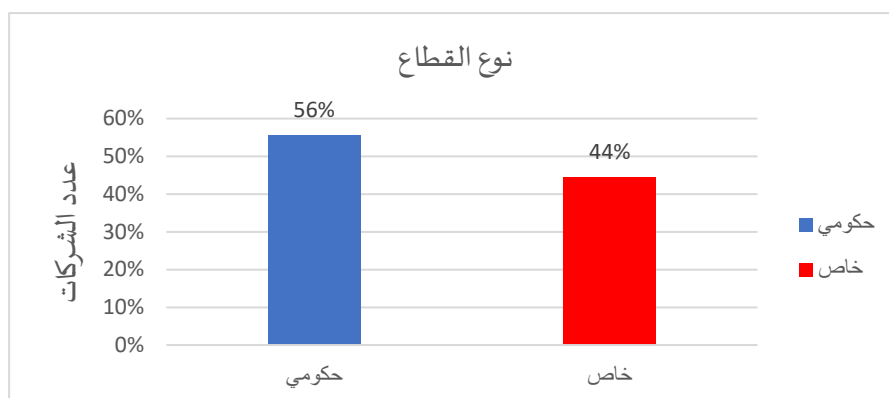
١- نوع القطاع

نوع القطاع	عدد المشاركات	النسبة المئوية
حكومي	٨٥	٥٦٪
خاص	٦٨	٤٤٪
المجموع	١٥٣	١٠٠٪

جدول ١- نوع القطاع

يمكن الملاحظة من الجدول (١) أعلاه أن ٨٥ من أفراد العينة هم من القطاع الحكومي والمتمثلة بنسبة مئوية ٥٥,٦٪ من إجمالي العينة بينما ٦٨ من الأفراد المشاركين من القطاع الخاص والمتمثلة بنسبة ٤٤,٤ % من إجمالي العينة.

٢- الجنس



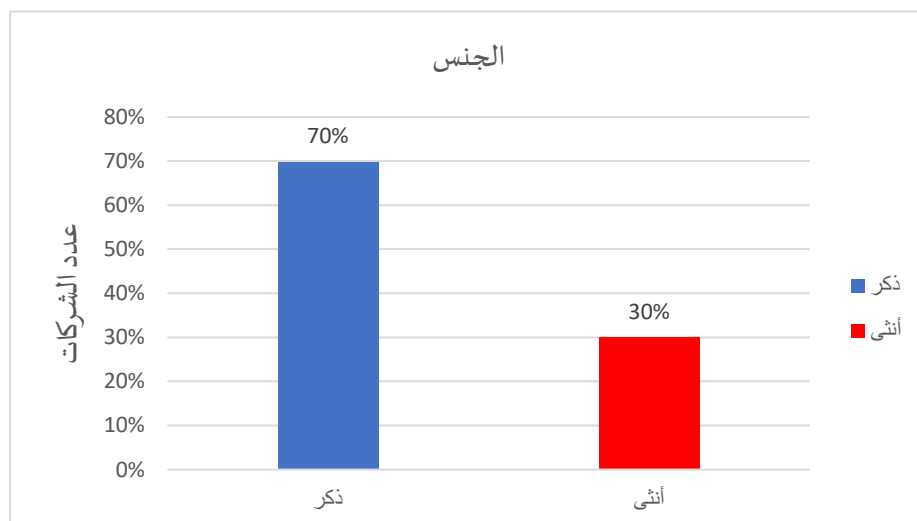
رسم توضيحي ١- نوع القطاع

الجنس	عدد المشاركات	النسبة المئوية
ذكر	١٠٧	٧٠٪
أنثى	٤٦	٣٠٪
المجموع	١٥٣	١٠٠٪

جدول ٢- الجنس

يمكن الملاحظة من الجدول (٢) أعلاه أن ١٠٧ من أفراد العينة هم من الذكور والمتمثلة بنسبة ٦٩,٩٪ من

اجمالي العينة بينما ٤٦ من الأفراد المشاركين من الاناث والمتمثلة بنسبة ٣٠,١٪ من اجمالي العينة.



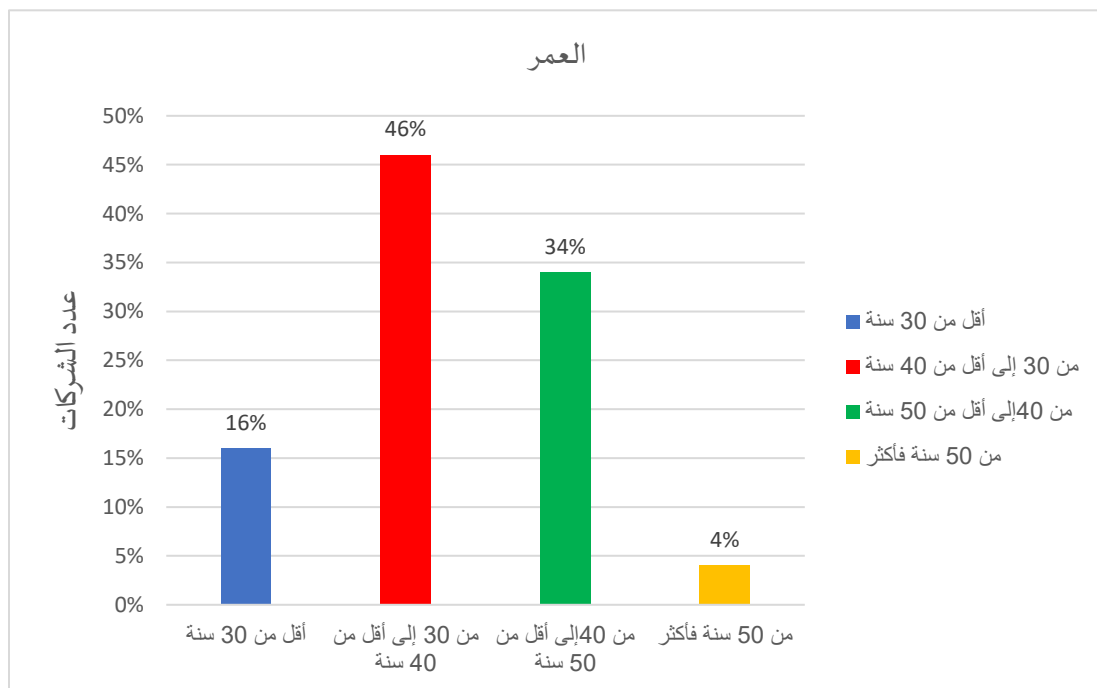
رسم توضيحي ٢- الجنس

٣- العمر

العمر	عدد المشاركات	النسبة المئوية
أقل من ٣٠ سنة	٢٥	١٦٪
من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٧٠	٤٦٪
من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٥٢	٣٤٪
من ٥٠ سنة فأكثر	٦	٤٪
المجموع	١٥٣	١٠٠٪

جدول ٣- العمر

يمكن الملاحظة من الجدول (٣) أعلاه أن ٢٥ فرد من العينة أعمارهم أقل من ٣٠ عاماً والمتمثلة بنسبة ١٦٪ من إجمالي العينة، بينما ٧٠ من الأفراد المشاركين تتراوح أعمارهم من ٣٠ إلى ٤٠ عاماً والمتمثلة بنسبة ٤٦ ٪ من إجمالي العينة، كما أن ٥٢ فرداً تتراوح أعمارهم بين ٤٠ و ٥٠ عاماً وتمثل نسبتهم ٣٤٪ من إجمالي العينة، ويتبقى عدد ٦ لأفراد تتجاوز أعمارهم ال ٥٠ عاماً والمتمثلة بنسبة ٤٪.

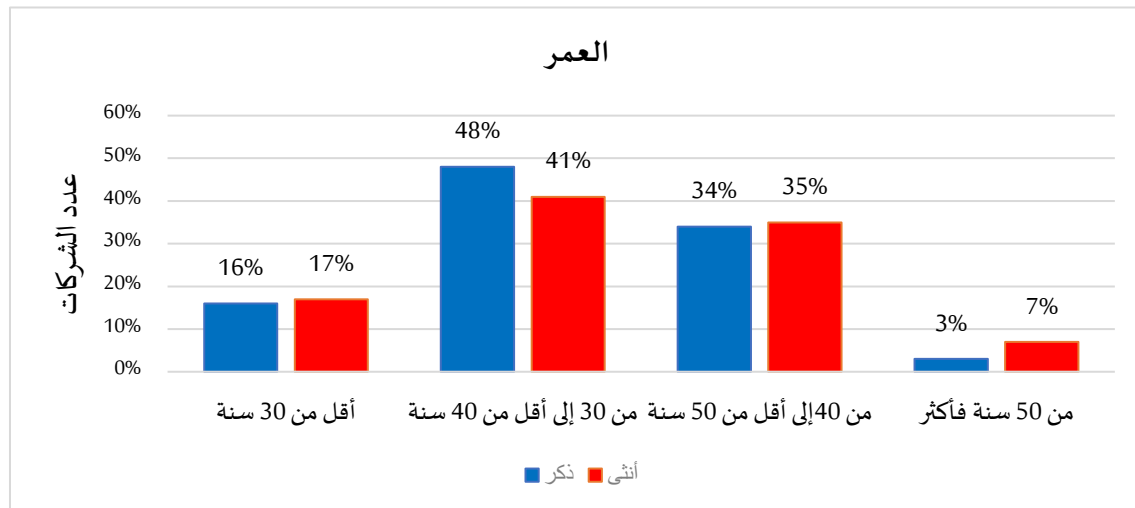


رسم توضيحي ٣- العمر

الجنس	العمر	عدد المشاركين	النسبة المئوية
ذكر	أقل من ٣٠ سنة	١٧	٪١٦
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٥١	٪٤٨
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٣٦	٪٣٤
	من ٥٠ سنة فأكثر	٣	٪٣
أنثى	أقل من ٣٠ سنة	٨	٪١٧
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	١٩	٪٤١
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	١٦	٪٢٥
	من ٥٠ سنة فأكثر	٣	٪٧

جدول ٤ - الجنس والعمر

يمكن الملاحظة من الجدول (٤) أعلاه أن ١٧ من ذكور أفراد العينة تقل أعمارهم عن ٣٠ عام والمتمثلة بنسبة ٪١٦ و ٥١ من ذكور أفراد العينة أعمارهم بين ٣٠ و ٤٠ عاماً بنسبة ٪٤٨ و ٣٦ من ذكور أفراد العينة أعمارهم بين ٤٠ و ٥٠ عاماً بنسبة ٪٣٤ و ٣ من ذكور أفراد العينة تتجاوز أعمارهم ٥٠ عاماً بنسبة ٪٣ من إجمالي الذكور بالعينة بينما ٨ من إناث أفراد العينة تقل أعمارهم عن ٣٠ عاماً والمتمثلة بنسبة ٪١٧ من إجمالي عينة الإناث و ١٩ من إناث أفراد العينة أعمارهم بين ٣٠ و ٤٠ عاماً بنسبة ٪٤١ و ١٦ من إناث أفراد العينة أعمارهم بين ٤٠ و ٥٠ عاماً بنسبة ٪٢٥ و ٣ من إناث أفراد العينة تتجاوز أعمارهم ٥٠ عاماً بنسبة ٪٧ من إجمالي الإناث بالعينة.

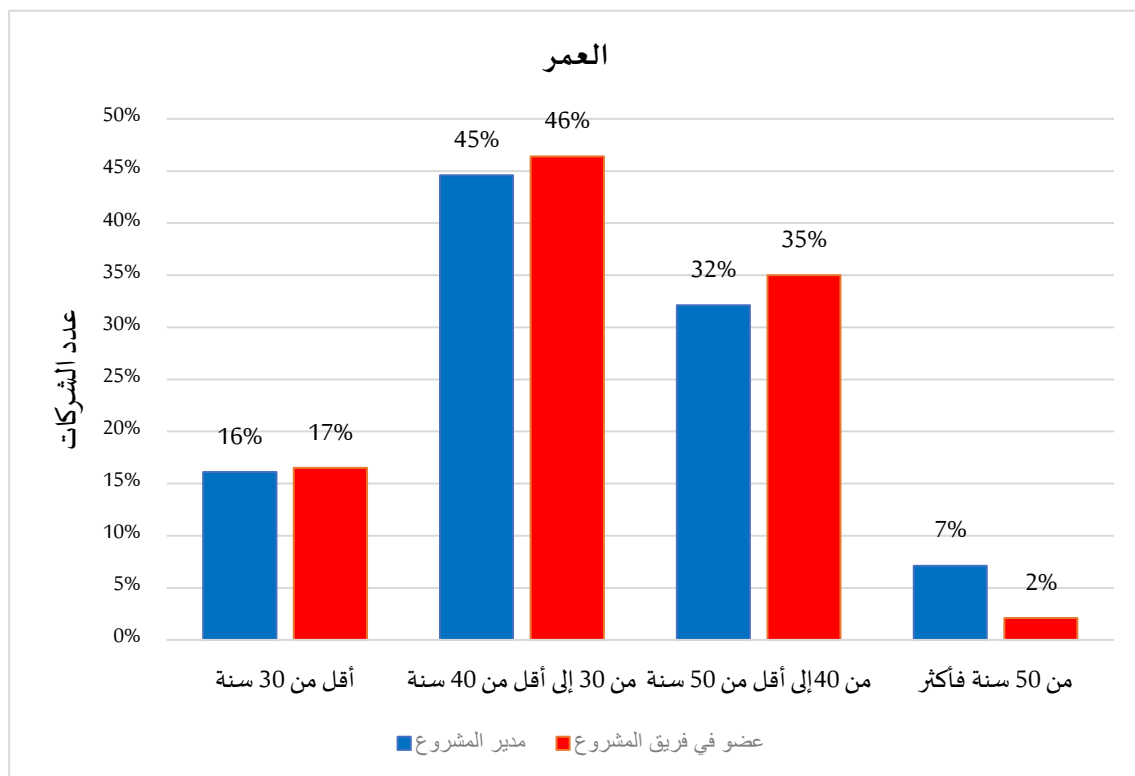


رسم توضيحي ٤ - الجنس والعمر

الصفة	العمر	عدد المشاركين	النسبة المئوية
مدير المشروع	أقل من ٣٠ سنة	٩	١٦,١٪
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٢٥	٤٤,٦٪
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	١٨	٣٢,١٪
	من ٥٠ سنة فأكثر	٤	٧,١٪
عضو في فريق المشروع	أقل من ٣٠ سنة	١٦	١٦,٥٪
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٤٥	٤٦,٦٪
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٣٤	٣٥٪
	من ٥٠ سنة فأكثر	٢	٢,١٪

جدول ٥- الصفة و العمر

يمكن الملاحظة من الجدول (٥) أعلاه أن من ٩ من أفراد العينة من تقل أعمارهم عن عمر ٣٠ سنة شاركوا في المشاريع بصفة مدير مشروع والمتمثلة بنسبة ١٦,١٪ و ٢٥ أفراد العينة أعمارهم بين ٣٠ و ٤٠ عاماً شاركوا أيضاً بصفة مدير مشروع بنسبة ٤٤,٦٪ و ١٨ من أفراد العينة شاركوا بصفة مدير مشروع والتي أعمارهم بين ٤٠ و ٥٠ عاماً بنسبة ٣٢,١٪ و ٤ من أفراد العينة شاركوا كمدير مشروع والتي تتجاوز أعمارهم ٥٠ عاماً أي بنسبة ٧,١٪ من إجمالي المشاركين بصفتهم مدراء مشاريع بالعينة بينما ١٦ أفراد العينة تقل أعمارهم عن ٣٠ عاماً شاركوا في المشاريع كعضو في فريق المشروع والمتمثلة بنسبة ١٦,٥٪ من إجمالي عينة المشاركين بصفة عضو في فريق المشروع و ٤٥ منهم أعمارهم بين ٣٠ و ٤٠ عاماً بنسبة ٤٦,٤٪ و ٣٤ من المشاركين كعضو في فريق المشروع من أفراد العينة أعمارهم بين ٤٠ و ٥٠ عاماً بنسبة ٣٥٪ و ٢ منهم في أفراد العينة تتجاوز أعمارهم ٥٠ عاماً بنسبة ٢,١٪ من إجمالي المشاركين كعضو في فريق المشروع.



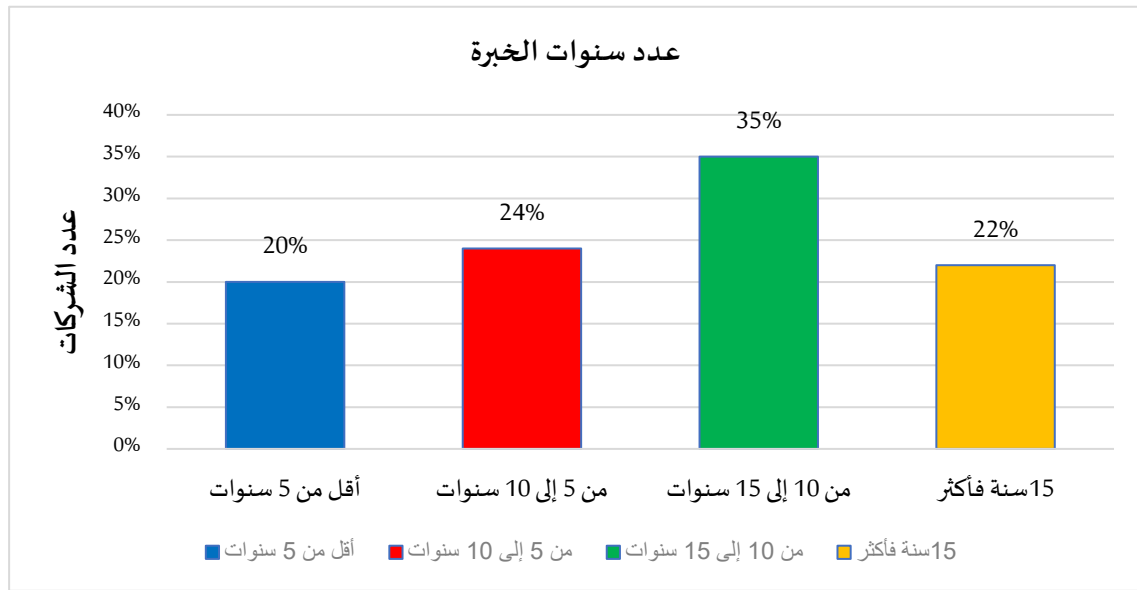
رسم توضيحي ٥- الصفة و العمر

٤- عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	عدد المشاركات	النسبة المئوية
أقل من ٥ سنوات	٣٠	٢٠٪
من ٥ إلى ١٠ سنوات	٣٧	٢٤٪
من ١٠ إلى ١٥ سنوات	٥٣	٣٥٪
١٥ سنة فأكثر	٣٣	٢٢٪

جدول ٦- سنوات الخبرة

يمكن الملاحظة من الجدول (٦) أعلاه أن ٣٠ فرد من العينة خبرتهم أقل من ٥ سنوات والمتمثلة بنسبة ٢٠٪ من إجمالي العينة، بينما ٣٧ من الأفراد المشاركين تتراوح خبراتهم بين ٥ إلى ١٠ سنوات والمتمثلة بنسبة ٢٤ ٪ من إجمالي العينة، كما أن ٥٣ فرداً تتراوح خبراتهم بين ١٠ و ١٥ عاماً وتمثل نسبتهم ٣٥٪ من إجمالي العينة، وتحتوي العينة على عدد ٣٣ فرداً ممن تتجاوز خبراتهم ١٥ عاماً وتمثل نسبتهم ٢٢٪.

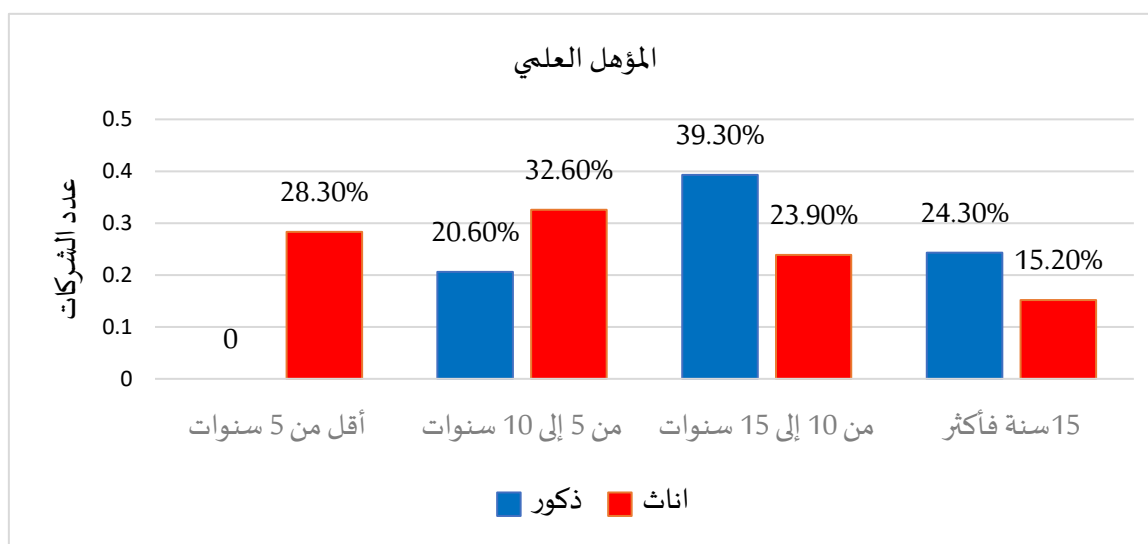


رسم توضيحي ٦- سنوات الخبرة

اناث				ذكور				الجنس
١٥ سنة فأكثر	من ١٠ إلى ١٥ سنوات	من ٥ إلى ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	١٥ سنة فأكثر	من ١٠ إلى ١٥ سنوات	من ٥ إلى ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة
٧	١١	١٥	١٣	٢٦	٤٢	٢٢	١٧	عدد المشاركات
٪١٥,٢	٪٢٣,٩	٪٣٢,٦	٪٢٨,٣	٪٢٤,٣	٪٣٩,٣	٪٢٠,٦	٪١٥,٩	النسبة المئوية

جدول ٧- الجنس و سنوات الخبرة

يمكن الملاحظة من الجدول (٧) أعلاه أن ١٧ من ذكور أفراد العينة تقل خبرتهم عن ٥ أعوام والمتمثلة بنسبة ٪١٥,٩. و ٢٢ من ذكور أفراد العينة خبرتهم بين ٥ إلى ١٠ أعوام بنسبة ٪٢٠,٦ و ٤٢ من ذكور أفراد العينة خبرتهم بين ١٠ إلى ١٥ عاماً بنسبة ٪٣٩,٣ و ٢٦ من ذكور أفراد العينة تتجاوز خبرتهم ١٥ عاماً بنسبة ٪٢٤,٣ من إجمالي الذكور بالعينة بينما ١٣ من إناث أفراد العينة تقل خبرتهم عن ٥ أعوام والمتمثلة بنسبة ٪٢٨,٣ من إجمالي عينة الإناث و ١٥ من إناث أفراد العينة خبرتهم بين ٥ إلى ١٠ أعوام بنسبة ٪٣٢,٦ و ١١ من إناث أفراد العينة خبرتهم بين ١٠ إلى ١٥ عاماً بنسبة ٪٢٣,٩ و ٧ من إناث أفراد العينة تتجاوز خبرتهم ١٥ عاماً بنسبة ٪١٥,٢ من إجمالي الإناث بالعينة.



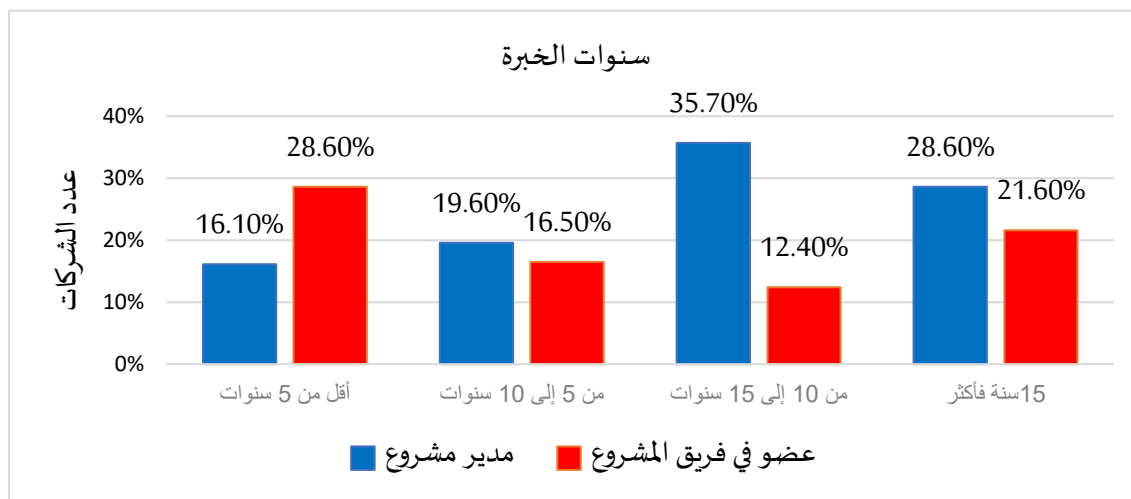
رسم توضيحي ٧- الجنس وسنوات الخبرة

الصفة	سنوات الخبرة	عدد المشاركات	النسبة المئوية
مدير مشروع	أقل من ٥ سنوات	٩	١٦,١٪
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	١١	١٩,٦٪
	من ١٠ إلى ١٥ سنوات	٢٠	٣٥,٧٪
	١٥ سنة فأكثر	١٦	٢٨,٦٪
عضو في فريق المشروع	أقل من ٥ سنوات	١٦	١٦,٥٪
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	١٢	١٢,٤٪
	من ١٠ إلى ١٥ سنوات	٢١	٢١,٦٪
	١٥ سنة فأكثر	١٩	١٩,٦٪

جدول ٨- الصفة و سنوات الخبرة

يمكن الملاحظة من الجدول (٨) أعلاه أن ٩ من المشاركين بصفة مدير مشروع من أفراد العينة اللذين تقل خبرتهم عن ٥ أعوام والمتمثلة بنسبة ١٦,١٪ و ١١ من المشاركين بصفة مدير مشروع من أفراد العينة خبرتهم بين ٥ إلى ١٠ أعوام بنسبة ١٩,٦٪ و ٢٠ من المشاركين بصفة مدير مشروع من أفراد العينة خبرتهم بين ١٠ إلى ١٥ عاماً بنسبة ٣٥,٧٪ و ١٦ من المشاركين بصفة مدير مشروع أفراد العينة تتجاوز خبرتهم ١٥ عاماً بنسبة ٢٨,٦٪ من جمالي مشاركين بصفة مدير مشروع من الأفراد العينة بينما ١٦ من المشاركين بصفة عضو في فريق المشروع أفراد العينة تقل خبرتهم عن ٥ أعوام والمتمثلة بنسبة ١٦,٥٪ من اجمالي عينة المشاركين بصفة عضو في فريق المشروع و ١٢ المشاركين بصفة عضو في فريق المشروع من أفراد العينة خبرتهم بين ٥ إلى ١٠ أعوام بنسبة ١٢,٤٪ و ٢١ من المشاركين بصفة عضو في فريق المشروع من أفراد العينة خبرتهم بين ١٠ إلى ١٥ عاماً بنسبة ٢١,٦٪ و ١٩ من

المشاركين بصفة عضو في فريق المشروع من أفراد العينة تتجاوز خبرتهم ١٥ عاماً وبنسبة ١٩,٦٪ من إجمالي المشاركين بصفة عضو في فريق المشروع بالعينة.



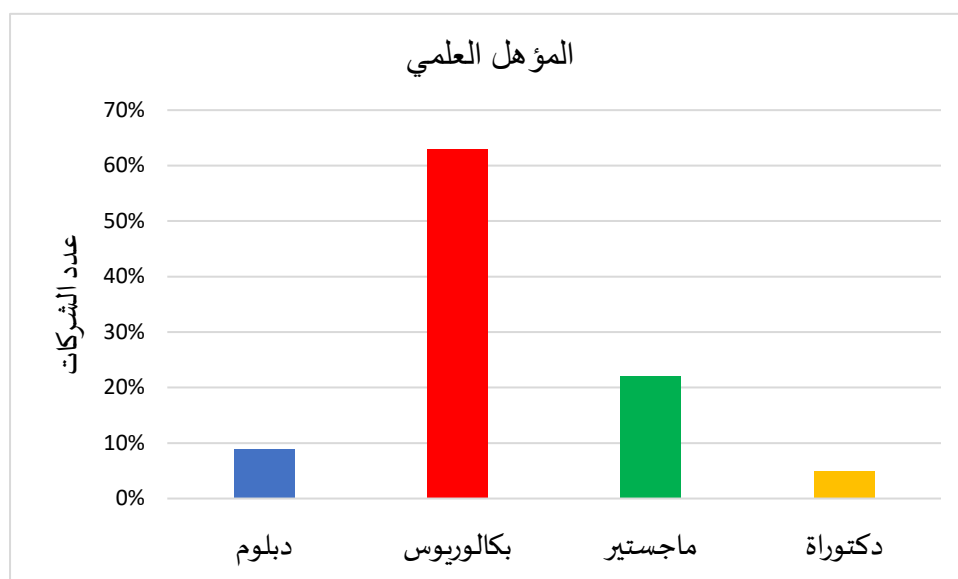
رسم توضيحي ٨- الصفة و سنوات الخبر

٥- المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	عدد المشاركات	النسبة المئوية
دبلوم	١٤	٩٪
بكالوريوس	٩٧	٦٣٪
ماجستير	٣٤	٢٢٪
دكتورة	٨	٥٪

جدول ٩- المؤهل العلمي

يمكن الملاحظة من الجدول (٩) أعلاه أن ١٤ فرداً من العينة حاصلين على الدبلوم كمؤهل علمي وتمثل نسبتهم ٩٪ من إجمالي العينة، بينما ٩٧ من الأفراد المشاركين حاصلين على درجة البكالوريوس وتمثل نسبتهم ٦٣ % من إجمالي العينة، كما أن ٣٤ فرداً حاصلون على درجة الماجستير وتمثل نسبتهم ٢٢٪ من إجمالي العينة، وتحتوي العينة على عدد ٨ أفراد حاصلين على درجة الدكتوراة وتمثل نسبتهم ٥٪.

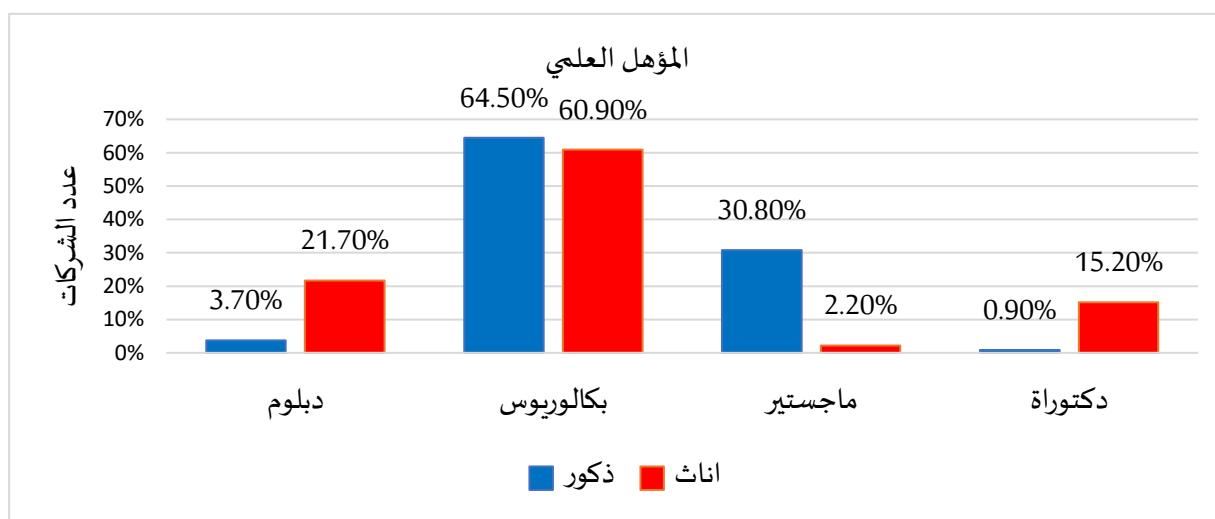


رسم توضيحي ١ - المؤهل العلم

اناث				ذكور				الجنس
دكتوراة	ماجستير	بكالوريوس	دبلوم	دكتوراة	ماجستير	بكالوريوس	دبلوم	المؤهل العلمي
٧	١	٢٨	١٠	١	٣٣	٦٩	٤	عدد المشاركات
%١٥,٢	%٢,٢	%٦٠,٩	%٢١,٧	%٠,٩	%٣٠,٨	%٦٤,٥	%٣,٧	النسبة المئوية

جدول ١٠ - الجنس والمؤهل العلم

يمكن الملاحظة من الجدول (١٠) أعلاه أن ٤ من ذكور أفراد العينة هم من حملة الدبلوم وتمثلة بنسبة ٣,٧% و ٦٩ من ذكور أفراد العينة من حملة البكالوريوس بنسبة ٦٤,٥% و ٣٣ من ذكور أفراد العينة من حملة الماجستير بنسبة ٣٠,٨% و ١ فرد من ذكور أفراد العينة من حملة الدكتوراة بنسبة ٠,٩% من اجمالي الذكور بالعينة بينما ١٠ من إناث أفراد من حملة الدبلوم وتمثل بنسبة ٢١,٧% من اجمالي عينة الاناث و ٢٨ من إناث أفراد العينة حملة البكالوريوس بنسبة ٦٠,٩% و ١ من إناث أفراد العينة حملة الماجستير بنسبة ٢,٢% و ٧ من إناث أفراد العينة حملة الدكتوراة بنسبة ١٥,٢% من اجمالي الإناث بالعينة.



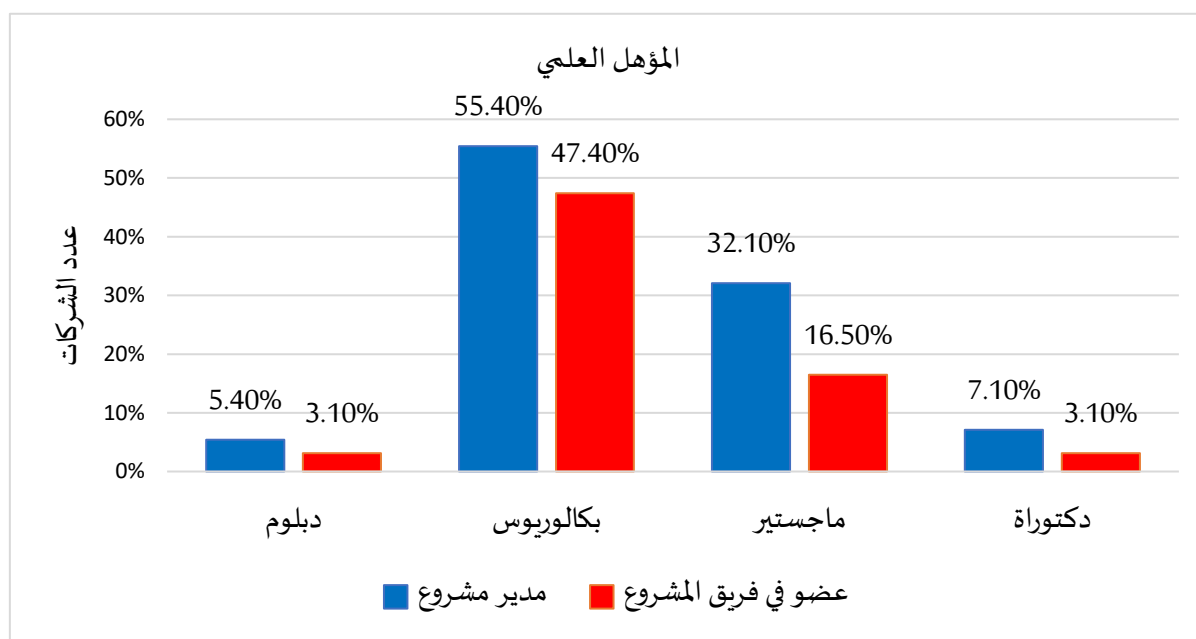
رسم توضيحي ١٠ - الجنس والمؤهل العلمي

الصفة	المؤهل التعليمي	عدد المشاركات	النسبة المئوية
مدير مشروع	دبلوم	٣	٥,٤%
	بكالوريوس	٣١	٥٥,٤%
	ماجستير	١٨	٣٢,١%
	دكتوراة	٤	٧,١%
عضو في فريق المشروع	دبلوم	٣	٣,١%
	بكالوريوس	٤٦	٤٧,٣%
	ماجستير	١٦	١٦,٥%
	دكتوراة	٣	٣,١%

جدول ١ - الصفة والمؤهل العلمي

يمكن الملاحظة من الجدول (١١) أعلاه أن ٣ من المشاركين في المشروع كمدير مشروع من أفراد العينة هم من حملة الدبلوم وتمثلة بنسبة ٥,٤% و ٣١ من المشاركين في المشروع كمدير مشروع من أفراد العينة من حملة البكالوريوس بنسبة ٥٥,٤% و ١٨ من المشاركين في المشروع كمدير مشروع من أفراد العينة من حملة الماجستير بنسبة ٣٢,١% و ٤ أفراد من المشاركين في المشروع كمدير مشروع من أفراد العينة من حملة الدكتوراة بنسبة ٧,١% من إجمالي المشاركين في المشروع كمدير مشروع من أفراد العينة بالعينة بينما ٣ من المشاركين في المشروع كعضو في فريق المشروع من أفراد العينة من حملة الدبلوم وتمثل بنسبة ٣,١% من إجمالي عينة المشاركين في المشروع كعضو في فريق المشروع و

٤٦ من المشاركين في المشروع كعضو في فريق المشروع هم من حملة البكالوريوس بنسبة ٤٧,٤٪ و ١٦ من المشاركين في المشروع كعضو في فريق المشروع من أفراد العينة حملة الماجستير بنسبة ١٦,٥٪ و ٣ من المشاركين في المشروع كعضو في فريق المشروع أفراد العينة من حملة الدكتوراة بنسبة ٣,١٪ من اجمالي من المشاركين في المشروع كعضو في فريق المشروع بالعينة.



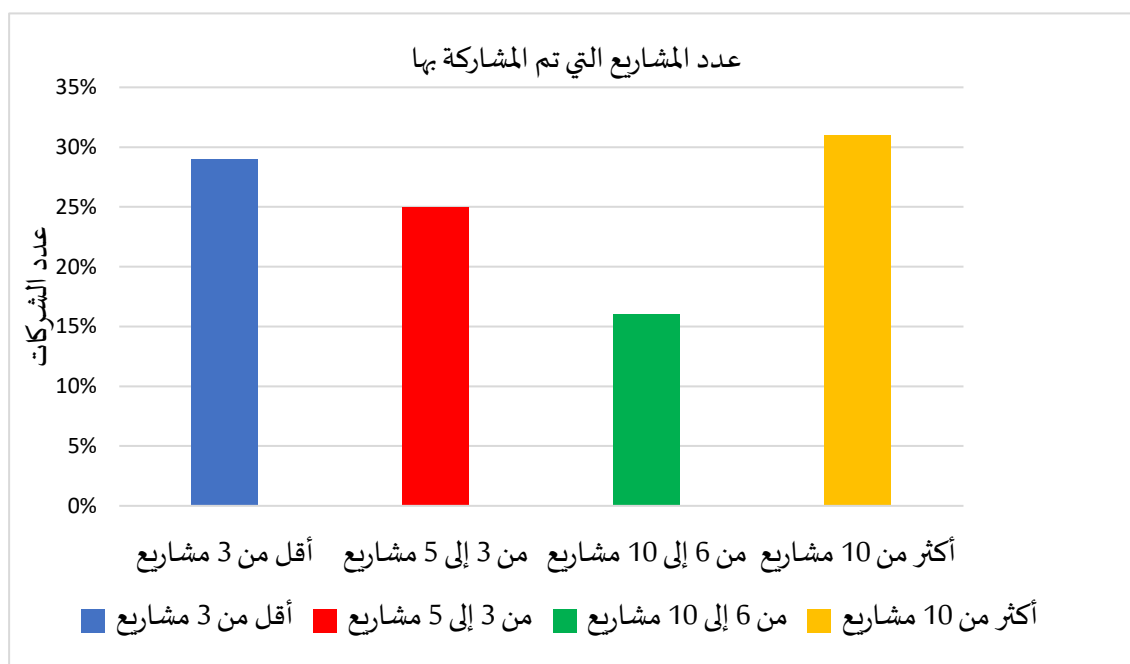
رسم توضيحي ١١ - الصفة و المؤهل العلم

٦ - عدد المشاريع التي تم المشاركة بها

عدد المشاريع التي تم المشاركة بها	عدد المشاركات	النسبة المئوية
أقل من ٣ مشاريع	٤٤	٢٩٪
من ٣ إلى ٥ مشاريع	٣٨	٢٥٪
من ٦ إلى ١٠ مشاريع	٢٤	١٦٪
أكثر من ١٠ مشاريع	٤٧	٣١٪

جدول ١٢ - عدد المشاريع التي تم المشاركة بها

يمكن الملاحظة من الجدول (١٢) أعلاه أن ٤٤ فرداً من العينة قد شاركوا في أقل من ٣ مشاريع وتمثل نسبتهم ٢٩٪ من إجمالي العينة، بينما ٣٨ من الأفراد المشاركين قد شاركوا في عدد من المشاريع يتراوح عددها بين ٣ وال ٥ مشاريع وتمثل نسبتهم ٢٥ ٪ من إجمالي العينة، كما أن ٢٤ فرداً قد شاركوا في عدد من المشاريع يتراوح عددها بين ٦ وال ١٠ مشاريع وتمثل نسبتهم ١٦٪ من إجمالي العينة، وتحتوي العينة على عدد ٤٧ فرداً من الخبراء بالمشاريع بعدد مشاركة في مشاريع تتجاوز عددها ال ١٠ مشاريع وتمثل نسبتهم ٣١٪، إن وجود عدد أكبر من الخبراء له دور إيجابي في زيادة موثوقية الدراسة.

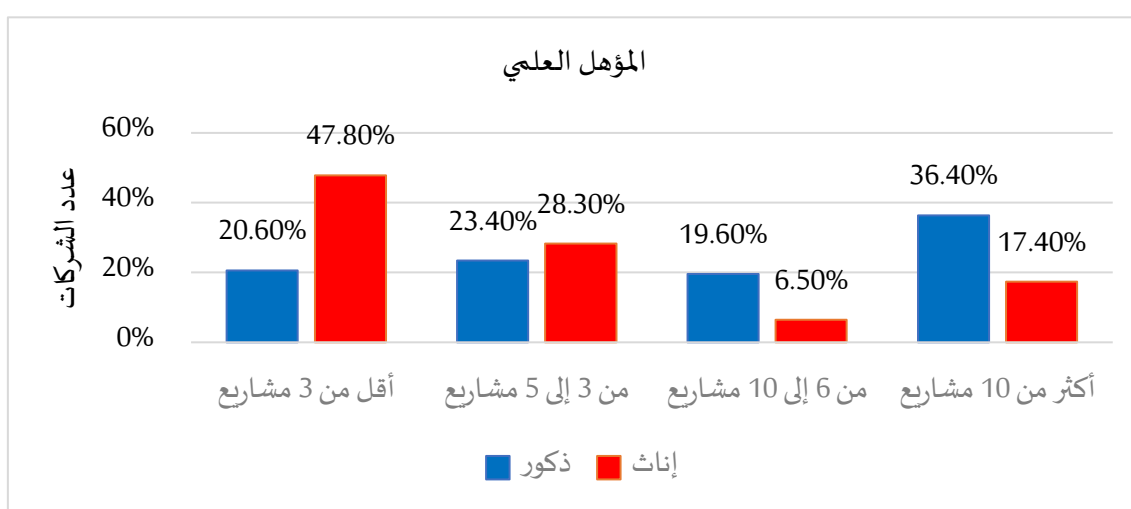


رسم توضيحي ١٢- عدد لمشاريع التي تم المشاركة بها

إناث				ذكور				الجنس
أكثر من ١٠ مشاريع	من ٦ إلى ١٠ مشاريع	من ٣ إلى ٥ مشاريع	أقل من ٣ مشاريع	أكثر من ١٠ مشاريع	من ٦ إلى ١٠ مشاريع	من ٣ إلى ٥ مشاريع	أقل من ٣ مشاريع	عدد المشاريع المشاركة فيها
٨	٣	١٣	٢٢	٣٩	٢١	٢٥	٢٢	عدد المشاركات
١٧,٤٪	٦,٥٪	٢٨,٣٪	٤٧,٨٪	٣٦,٤٪	١٩,٦٪	٢٣,٤٪	٢٠,٦٪	النسبة المئوية

جدول ١٣- الجنس و عدد المشاريع التي تم المشاركة بها

يمكن الملاحظة من الجدول (١٣) أعلاه أن ٢٢ من ذكور أفراد العينة شاركوا في أقل من ٣ مشاريع وتمثلة بنسبة ٢٢,٦٪ و ٢٥ من ذكور أفراد العينة شاركوا في ٣ إلى ٥ مشاريع أي بنسبة ٢٣,٤٪ و ٢١ من ذكور أفراد العينة شاركوا في ٦ إلى ١٠ مشاريع بنسبة ١٩,٦٪ و ٣٩ فرد من ذكور أفراد العينة شاركوا في أكثر من ١٠ مشاريع وبنسبة ٣٦,٤٪ من إجمالي الذكور بالعينة بينما ٢٢ من إناث أفراد العينة شاركوا في أقل من ٣ مشاريع وتمثلة بنسبة ٤٧,٨٪ من إجمالي عينة الإناث و ١٣ من إناث أفراد العينة شاركوا في ٣ إلى ٥ مشاريع أي بنسبة ٢٨,٣٪ و ٣ من إناث أفراد العينة شاركوا في ٦ إلى ١٠ مشاريع وبنسبة ٦,٥٪ و ٨ من إناث أفراد العينة شاركوا في أكثر من ١٠ مشاريع وبنسبة ١٧,٤٪ من إجمالي الإناث بالعينة، بشكل عام يعتبر الذكور أكثر مشاركة في المشاريع مقارنة بالإناث.

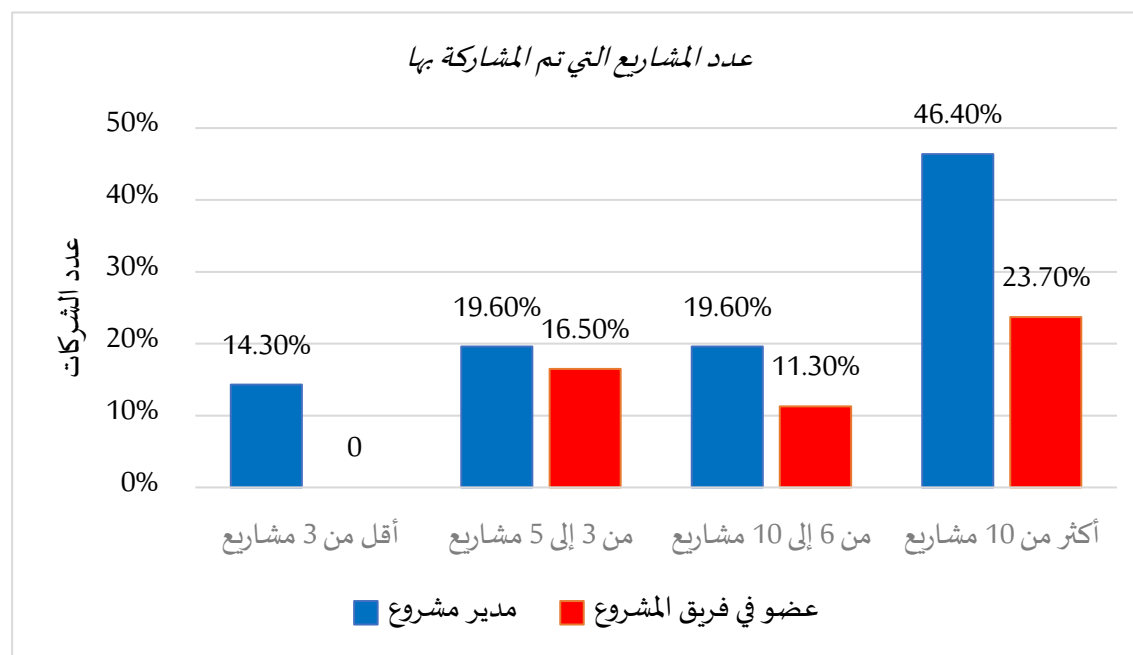


رسم توضيحي ١٣- الجنس و عدد لمشاريع التي تم المشاركة بها

الصفة	عدد المشاريع	مدير مشروع	النسبة المئوية
مدير مشروع	أقل من ٣ مشاريع	٨	١٤,٣٪
	من ٣ إلى ٥ مشاريع	١١	١٩,٦٪
	من ٦ إلى ١٠ مشاريع	١١	١٩,٦
	أكثر من ١٠ مشاريع	٢٦	٤٦,٤٪
عضو في فريق المشروع	أقل من ٣ مشاريع	١٨	١٨,٦٪
	من ٣ إلى ٥ مشاريع	١٦	١٦,٥٪
	من ٦ إلى ١٠ مشاريع	١١	١١,٣٪
	أكثر من ١٠ مشاريع	٢٣	٢٣,٧٪

جدول ١٤- الصفة وعدد المشاريع التي تم المشاركة بها

يمكن الملاحظة من الجدول (١٤) أعلاه أن ٨ من المشاركين في المشروع كمدير مشروع من أفراد العينة شاركوا في أقل من ٣ مشاريع وتمثلة بنسبة ١٤,٣٪ و ١١ من المشاركين في المشروع كمدير مشروع من أفراد العينة شاركوا في ٣ إلى ٥ مشاريع أي بنسبة ١٩,٦٪ و ١١ المشاركين في المشروع كمدير مشروع من أفراد العينة شاركوا في ٦ إلى ١٠ مشاريع بنسبة ١٩,٦٪ و ٢٦ فرد من المشاركين في المشروع كمدير مشروع من أفراد العينة شاركوا في أكثر من ١٠ مشاريع وبنسبة ٤٦,٤٪ من إجمالي المشاركين في المشروع كمدير مشروع من أفراد العينة بينما ١٨ من المشاركين في المشروع كعضو في فريق المشروع شاركوا في أقل من ٣ مشاريع وتمثلة بنسبة ١٨,٦٪ من إجمالي عينة المشاركين في المشروع كعضو في فريق المشروع و ١٦ من المشاركين في المشروع كعضو في فريق المشروع من أفراد العينة شاركوا في ٣ إلى ٥ مشاريع أي بنسبة ١٦,٥٪ و ١١ من المشاركين في المشروع كعضو في فريق المشروع شاركوا في ٦ إلى ١٠ مشاريع وبنسبة ١١,٣٥٪ و ٢٣ من المشاركين في المشروع كعضو في فريق المشروع من أفراد العينة شاركوا في أكثر من ١٠ مشاريع وبنسبة ٢٣,٧٪ من إجمالي من المشاركين في المشروع كعضو في فريق المشروع.



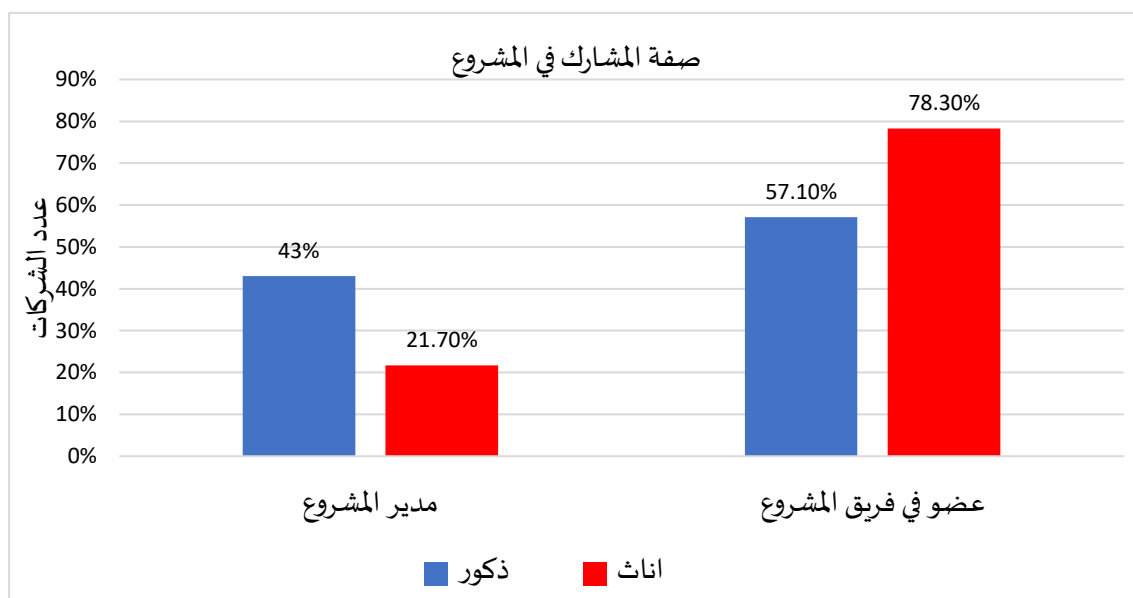
رسم توضيحي ١٤ - - الصفة وعدد لمشاريع التي تم المشاركة بها

٧- الصفة في المشروع هل هو مدير للمشروع أو عضو فريق للمشروع

الجنس	ذكور		اناث	
الصفة	مدير المشروع	عضو في فريق المشروع	مدير المشروع	عضو في فريق المشروع
عدد المشاركات	٤٦	٦١	١٠	٣٦
النسبة المئوية	٤٣٪	٥٧,١٪	٢١,٧٪	٧٨,٣٪

جدول ١٥ - - الصفة والجنس وعدد مشاريع التي تم المشاركة بها

يمكن الملاحظة من الجدول (١٥) أعلاه أن ٤٦ من ذكور أفراد العينة شاركوا في المشاريع بصفة مدير مشروع و متمثلة بنسبة ٤٣٪ و ٦١ من ذكور أفراد العينة شاركوا في المشاريع كصفة عضو في فريق المشروع و بنسبة ٥٧,١٪ ، بينما ١٠ من إناث أفراد العينة شاركوا في المشاريع بصفة مدير مشروع و متمثلة بنسبة ٢١,٧٪ من إجمالي عينة الإناث و ٣٦ من إناث أفراد العينة شاركوا في المشاريع كصفة عضو في فريق المشروع أي بنسبة ٧٨,٣٪ ، يفسر الجدول أن الذكور شاركوا في المشاريع بصفة مدير مشروع أكثر من الإناث.



رسم توضيحي ١٥ - الصفة والجنس وعدد المشاريع التي تم المشاركة بها

ويمكن تلخيص نتائج تحليل الشق الأول حسب التوزيع العددي والنسبي الموضح في الجدول التالي:

		نوع القطاع	
		حكومي	خاص
		٨٥	٦٨
		%٥٥,٥٦	%٤٤,٤٤
		الجنس	
		ذكر	أنثى
		١٠٧	٤٦
		%٦٩,٩٣	%٣٠,٠٧
		العمر	
		أقل من ٣٠ سنة	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة
		٢٥	٧٠
		%١٦,٣٤	%٤٥,٧٥
		عدد سنوات الخبرة	
		أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى ١٠ سنوات
		٣٠	٣٧
		%١٩,٦١	%٢٤,١٨
		المؤهل العلمي	
		دبلوم	بكالوريوس
		١٤	٩٧
		%٩,١٥	%٦٣,٤
		عدد المشاريع التي تم المشاركة بها	
		أقل من ٣ مشاريع	من ٣ إلى ٥ مشاريع
		٤٤	٣٨
		%٢٨,٧٦	%٢٤,٨٤
		الصفة في المشروع	
		مدير المشروع	عضو في فريق المشروع
		٥٦	٩٧
		%٣٦,٦	%٦٣,٤
		عدد المشاريع التي تم المشاركة بها	
		أقل من ٣ مشاريع	من ٣ إلى ٥ مشاريع
		٤٤	٣٨
		%٢٨,٧٦	%٢٤,٨٤
		الصفة في المشروع	
		مدير المشروع	عضو في فريق المشروع
		٥٦	٩٧
		%٣٦,٦	%٦٣,٤
		عدد المشاريع التي تم المشاركة بها	
		أقل من ٣ مشاريع	من ٣ إلى ٥ مشاريع
		٤٤	٣٨
		%٢٨,٧٦	%٢٤,٨٤

جدول ١٦ - تلخيص نتائج التحليل

تحليل الشق الثاني من الاستبانة لعينة البحث:

يحتوي الاستبيان على ١٥ سؤال يتم الاجابة عليها بالمتغيرات الاسمية والتي تم وضع وزن لكل اجابة منها

لتمكين الباحثين من على التحليلات اللازمة للدراسة كما هو موضح بالجدول التالية:

الوزن	المتغير
٥	أوافق بشدة
٤	أوافق
٣	محايد
٢	لا أوافق
١	لا أوافق بشدة

جدول ١٧- المتغير والوزن

وبناءً على هذه الأوزان تم احتساب الوسط الفرضي للعينة وفق المعادلة التالية:

الوسط الفرضي = مجموع قيم الأوزان ÷ عدد المتغيرات

وبتطبيق المعادلة: $3 = 5 \div 15 = 5 \div (1+2+3+4+5)$

ويستخدم الوسط الفرضي لقياس اتجاه العينة في كل اجابة حيث يمكن دمج القيم أعلى من ٣ لتكون

بمثابة الموافقة وكذلك دمج القيم أقل من ٣ لتكون بمثابة عد الموافقة، غير أنه سيتم التحليل بشكل أدق لشمولية

الدراسة، وسيتم التركيز على النتائج بناء على التحليل الكلي بناءً على عدة عناصر وهي الوسط الحسابي، والتباين

والانحراف المعياري، واتجاه العينة والذي يمكن معرفته بناء على قيمة المتوسط الحسابي كما هو موضح بالجدول

التالي:

الاتجاه	
٥ إلى ٤,٢ من	أوافق بشدة
٤,٢ إلى ٣,٤ من	أوافق
٣,٤ إلى ٢,٦ من	محايد
٢,٦ إلى ١,٨ من	لا أوافق
١,٨ إلى ١ من	لا أوافق بشدة

جدول ١٨ - الاتجاه

الفصل الخامس: نتائج جمع البيانات للعينة وتحليلها

سيتم أولاً تحليل البيانات العينة بشكل عام دون تخصيص، ومن ثم سيتم دراستها من عدة زوايا مختارة من الشق الأول للاستبانة، وهي تارة من وجهة نظر مدراء المشاريع ومن وجهة نظر فريق العمل بالمشروع، وتارة أخرى من وجهة نظر قطاع العمل سواء الحكومي أو الخاص.

يوضح الجدول التالي وجهة نظر كامل العينة في أسئلة الاستبيان بشكل عام:

الرقم	من وجهة نظرك:	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	العدد الكلي للإجابات
١	يؤثر مدير المشروع على كفاءة أعضاء الفريق في المشروع	٩٧	٤٥	٧	٣	١	١٥٣
٢	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تعتبر غير مناسبة لاتخاذ القرارات المهمة والخطرة في المشروع	٤٤	٦٠	٢٣	٢٥	١	١٥٣
٣	العمل مع مدير المشروع الدكتاتوري يصعب التعامل معه	٨٠	٤٤	٢١	٧	١	١٥٣
٤	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تساهم في زيادة المسؤولية وتطوير الروح المعنوية للفريق	١٩	٦٠	٣٥	٣٤	٥	١٥٣
٥	فريق المشروع غالباً بحاجة الى الحزم والشدّة للالتزام بمتطلبات المشروع	٣٧	٧٧	٢٥	١١	٣	١٥٣
٦	يدعم مدير المشروع أعضاء الفريق ويشجعهم على مشاركة أفكارهم ويزيد الثقة بأنفسهم	٩٨	٥١	١	٣	٠	١٥٣
٧	مدير المشروع يساعد أعضاء الفريق على تحسين مهاراتهم وتحفيزهم	٩٨	٥٣	١	٠	١	١٥٣
٨	مدير المشروع يخلق بيئة إيجابية في المشروع منها التوجيه ومشاركة المعلومات مع أعضاء الفريق	١٠٠	٤٨	٣	٢	٠	١٥٣

٩	مدير المشروع ذو الشخصية التفويضية تعتبر عالية الثقة والاكثر فعالية	٥٩	٦٦	١٦	٩	٣	١٥٣
١٠	مدير المشروع الدكتاتوري هو الافضل في المشاريع القصيرة	١٢	٣٥	٤٢	٤٩	١٥	١٥٣
١١	مدير المشروع يهتم لمهارات الفريق في اتخاذ قراراته	٥٧	٧٣	١٩	٤	٠	١٥٣
١٢	عند اتخاذ قرار مؤثر من مدير المشروع وكان غير صائب سأوضح له وجهة نظري في القرار كعضو بالفريق المشروع	٦٠	٧٧	١٢	٤	٠	١٥٣
١٣	يهتم مدير المشروع بحل المشكلات بحذر شديد	٤٧	٦٩	٣٢	٣	٢	١٥٣
١٤	مدير المشروع ذو شخصية الدكتاتوري يساعد أعضاء الفريق على الاستمرار بالعمل معه	٧	٢٢	٣١	٦٤	٢٩	١٥٣
١٥	يهتم مدير المشروع بتحفيز أعضاء الفريق على المشاركة في القرارات	٦٧	٧٠	١٣	٣	٠	١٥٣

جدول ١٩ - وجهة نظر كامل العينة

يوضح الجدول التالي النسب المئوية لكامل الإجابات على الاستبانة بشكل عام:

	من وجهة نظرك:	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	النسبة الكلية للإجابات
١	يؤثر مدير المشروع على كفاءة أعضاء الفريق في المشروع	٦٣,٤%	٢٩,٤١%	٤,٥٨%	١,٩٦%	٠,٦٥%	١٠٠%
٢	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تعتبر غير مناسبة لاتخاذ القرارات المهمة والخطرة في المشروع	٢٨,٧٦%	٣٩,٢٢%	١٥,٠٣%	١٦,٣٤%	٠,٦٥%	١٠٠%

٣	العمل مع مدير المشروع الدكتور يصب التعامل معه	%٥٢,٢٩	%٢٨,٧٦	%١٣,٧٣	%٤,٥٨	%٠,٦٥	%١٠٠
٤	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تساهم في زيادة المسؤولية وتطوير الروح المعنوية للفريق	%١٢,٤٢	%٣٩,٢٢	%٢٢,٨٨	%٢٢,٢٢	%٣,٢٧	%١٠٠
٥	فريق المشروع غالباً بحاجة الى الحزم والشدة للالتزام بمتطلبات المشروع	%٢٤,١٨	%٥٠,٣٣	%١٦,٣٤	%٧,١٩	%١,٩٦	%١٠٠
٦	يدعم مدير المشروع اعضاء الفريق ويشجعهم على مشاركة افكارهم ويزيد الثقة بأنفسهم	%٦٤,٠٥	%٣٣,٣٣	%٠,٦٥	%١,٩٦	%٠,٠٠	%١٠٠
٧	مدير المشروع يساعد اعضاء الفريق على تحسين مهاراتهم وتحفيزهم	%٦٤,٠٥	%٣٤,٦٤	%٠,٦٥	%٠,٠٠	%٠,٦٥	%١٠٠
٨	مدير المشروع يخلق بيئة إيجابية في المشروع منها التوجيه ومشاركة المعلومات مع أعضاء الفريق	%٦٥,٣٦	%٣١,٣٧	%١,٩٦	%١,٣١	%٠,٠٠	%١٠٠
٩	مدير المشروع ذو الشخصية التفويضية تعتبر عالية الثقة والاكثر فعالية	%٣٨,٥٦	%٤٣,١٤	%١٠,٤٦	%٥,٨٨	%١,٩٦	%١٠٠
١٠	مدير المشروع الدكتور هو الافضل في المشاريع القصيرة	%٧,٨٤	%٢٢,٨٨	%٢٧,٤٥	%٣٢,٠٣	%٩,٨٠	%١٠٠
١١	مدير المشروع مهتم لمهارات الفريق في اتخاذ قراراته	%٣٧,٢٥	%٤٧,٧١	%١٢,٤٢	%٢,٦١	%٠,٠٠	%١٠٠

١٢	عند اتخاذ قرار مؤثر من مدير المشروع وكان غير صائب سأوضح له وجهة نظري في القرار كعضو بالفريق المشروع	٣٩,٢٢٪	٥٠,٣٣٪	٧,٨٤٪	٢,٦١٪	٠,٠٠٪	٪١٠٠
١٣	يهتم مدير المشروع بحل المشكلات بحذر شديد	٣٠,٧٢٪	٤٥,١٠٪	٢٠,٩٢٪	١,٩٦٪	١,٣١٪	٪١٠٠
١٤	مدير المشروع ذو شخصية الدكتاتوري يساعد أعضاء الفريق على الاستمرار بالعمل معه	٤,٥٨٪	١٤,٣٨٪	٢٠,٢٦٪	٤١,٨٣٪	١٨,٩٥٪	٪١٠٠
١٥	يهتم مدير المشروع بتحفيز أعضاء الفريق على المشاركة في القرارات	٤٣,٧٩٪	٤٥,٧٥٪	٨,٥٠٪	١,٩٦٪	٠,٠٠٪	٪١٠٠

جدول ٢- النسب المئوية لكامل الاجابات

عليه تم الحصول على نتيجة تحليل البيانات من متوسط حسابي وانحراف معياري واتجاه العينة والذي يوضحه

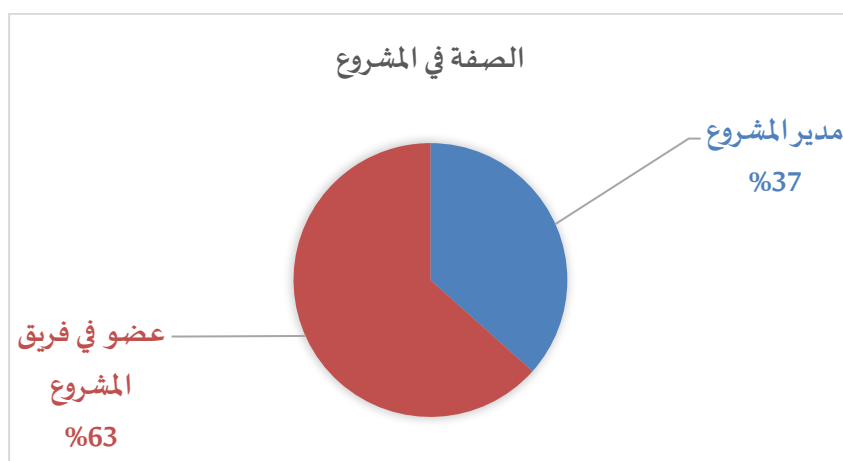
الجدول التالي:

	من وجهة نظرك:	الوسط الحسابي	التباين	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
١	يؤثر مدير المشروع على كفاءة أعضاء الفريق في المشروع	٤,٥٣	٠,٥٤	٠,٧٤	أوافق بشدة
٢	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تعتبر غير مناسبة لاتخاذ القرارات المهمة والخطرة في المشروع	٣,٧٩	١,١١	١,٠٦	أوافق
٣	العمل مع مدير المشروع الدكتاتوري يصعب التعامل معه	٤,٢٧	٠,٨٣	٠,٩١	أوافق بشدة
٤	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تساهم في زيادة المسؤولية وتطوير الروح المعنوية للفريق	٣,٣٥	١,١٢	١,٠٦	أوافق
٥	فريق المشروع غالباً بحاجة الى الحزم والشدة للالتهام بمتطلبات المشروع	٣,٨٨	٠,٨٦	٠,٩٣	أوافق

٦	يدعم مدير المشروع اعضاء الفريق ويشجعهم على مشاركة افكارهم ويزيد الثقة بأنفسهم	٤,٥٩	٠,٣٧	٠,٦١	أوافق بشدة
٧	مدير المشروع يساعد اعضاء الفريق على تحسين مهاراتهم وتحفيزهم	٤,٦١	٠,٣٣	٠,٥٧	أوافق بشدة
٨	مدير المشروع يخلق بيئة إيجابية في المشروع منها التوجيه ومشاركة المعلومات مع أعضاء الفريق	٤,٦١	٠,٣٦	٠,٦٠	أوافق بشدة
٩	مدير المشروع ذو الشخصية التفويضية تعتبر عالية الثقة والاكثر فعالية	٤,١٠	٠,٩٠	٠,٩٥	أوافق
١٠	مدير المشروع الدكتاتوري هو الافضل في المشاريع القصيرة	٢,٨٧	١,٣٦	١,١٧	محايد
١١	مدير المشروع يهتم لمهارات الفريق في اتخاذ قراراته	٤,٢٠	٠,٥٧	٠,٧٥	أوافق بشدة
١٢	عند اتخاذ قرار مؤثر من مدير المشروع وكان غير صائب سأوضح له وجهة نظري في القرار كعضو بالفريق المشروع	٤,٢٦	٠,٥١	٠,٧١	أوافق بشدة
١٣	يهتم مدير المشروع بحل المشكلات بحذر شديد	٤,٠٢	٠,٧٢	٠,٨٥	أوافق
١٤	مدير المشروع ذو شخصية الدكتاتوري يساعد أعضاء الفريق على الاستمرار بالعمل معه	٢,٤٤	١,٢٠	١,٠٩	لا أوافق
١٥	يهتم مدير المشروع بتحفيز أعضاء الفريق على المشاركة في القرارات	٤,٣١	٠,٥١	٠,٧١	أوافق بشدة

جدول ٣ - تحليل البيانات من متوسط حسابي وانحراف معياري واتجاه العينة

نتائج جمع البيانات للعينة بناءً على صفة العمل في المشروع والتي تم ايضاح وزنها ونسبتها في الشق الأول وهي كما يلي:



رسم توضيحي ٢- نسبة الصفة في المشروع

يوضح الجدول التالي وجهة نظر مدراء المشاريع في أسئلة الاستبيان:

العدد الكلي للإجابات	مدير المشروع					من وجهة نظرك:
	أوافق بشدة	أوافق بشدة	محايد	أوافق بشدة	أوافق بشدة	
٥٦	٠	٢	١	١٧	٣٦	يؤثر مدير المشروع على كفاءة أعضاء الفريق في المشروع
٥٦	١	٨	٦	٢٣	١٨	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تعتبر غير مناسبة لاتخاذ القرارات المهمة والخطرة في المشروع
٥٦	٠	٢	٨	١٦	٣٠	العمل مع مدير المشروع الدكتاتوري يصعب التعامل معه
٥٦	٢	١١	١٢	٢٣	٨	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تساهم في زيادة المسؤولية وتطوير الروح المعنوية للفريق
٥٦	١	٤	٨	٣٣	١٠	فريق المشروع غالباً بحاجة الى الحزم والشدة للالتزام بمتطلبات المشروع
٥٦	٠	٠	٠	٢٣	٣٣	يدعم مدير المشروع أعضاء الفريق ويشجعهم على مشاركة افكارهم ويزيد الثقة بأنفسهم
٥٦	٠	٠	٠	١٩	٣٧	مدير المشروع يساعد أعضاء الفريق على تحسين مهاراتهم وتحفيزهم

٣٧	١٨	١	٠	٠	٥٦	مدير المشروع يخلق بيئة إيجابية في المشروع منها التوجيه ومشاركة المعلومات مع أعضاء الفريق
٢٢	٢٣	٧	٤	٠	٥٦	مدير المشروع ذو الشخصية التفويضية تعتبر عالية الثقة والاكثر فعالية
٥	١٤	١٨	١٣	٦	٥٦	مدير المشروع الدكتاتوري هو الافضل في المشاريع القصيرة
٢٤	٢٥	٦	١	٠	٥٦	مدير المشروع يهتم لمهارات الفريق في اتخاذ قراراته
٢٣	٣٠	٢	١	٠	٥٦	عند اتخاذ قرار مؤثر من مدير المشروع وكان غير صائب سأوضح له وجهة نظري في القرار كعضو بالفريق المشروع
٢٠	٢٤	١٠	١	١	٥٦	يهتم مدير المشروع بحل المشكلات بحذر شديد
٢	٨	١٥	٢٠	١١	٥٦	مدير المشروع ذو شخصية الدكتاتوري يساعد أعضاء الفريق على الاستمرار بالعمل معه
٢٨	٢١	٧	٠	٠	٥٦	يهتم مدير المشروع بتحفيز أعضاء الفريق على المشاركة في القرارات

جدول ٤- وجهة نظر مدراء المشاريع في أسئلة الاستبيان

يوضح الجدول التالي نسب الاجابة لمدراء المشاريع في أسئلة الاستبيان:

مدير المشروع						من وجهة نظرك:
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	النسبة الكلية للإجابات	
٦٤,٢٩%	٣٠,٣٦%	١,٧٩%	٣,٥٧%	٠%	١٠٠%	يؤثر مدير المشروع على كفاءة أعضاء الفريق في المشروع
٣٢,١٤%	٤١,٠٧%	١٠,٧١%	١٤,٢٩%	١,٧٩%	١٠٠%	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تعتبر غير مناسبة لاتخاذ القرارات المهمة والخطرة في المشروع
٥٣,٥٧%	٢٨,٥٧%	١٤,٢٩%	٣,٥٧%	٠%	١٠٠%	العمل مع مدير المشروع الدكتاتوري يصعب التعامل معه
١٤,٢٩%	٤١,٠٧%	٢١,٤٣%	١٩,٦٤%	٣,٥٧%	١٠٠%	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تساهم في زيادة المسؤولية وتطوير الروح المعنوية للفريق

١٠٠٪	١,٧٩٪	٧,١٤٪	١٤,٢٩٪	٥٨,٩٣٪	١٧,٨٦٪	فريق المشروع غالباً بحاجة الى الحزم والشدة للالتزام بمتطلبات المشروع
١٠٠٪	٪٠	٪٠	٪٠	٤١,٠٧٪	٥٨,٩٣٪	يدعم مدير المشروع اعضاء الفريق ويشجعهم على مشاركة افكارهم ويزيد الثقة بأنفسهم
١٠٠٪	٪٠	٪٠	٪٠	٣٣,٩٣٪	٦٦,٠٧٪	مدير المشروع يساعد اعضاء الفريق على تحسين مهاراتهم وتحفيزهم
١٠٠٪	٪٠	٪٠	١,٧٩٪	٣٢,١٤٪	٦٦,٠٧٪	مدير المشروع يخلق بيئة إيجابية في المشروع منها التوجيه ومشاركة المعلومات مع أعضاء الفريق
١٠٠٪	٠,٠٠٪	٧,١٤٪	١٢,٥٠٪	٤١,٠٧٪	٣٩,٢٩٪	مدير المشروع ذو الشخصية التفويضية تعتبر عالية الثقة والاكثر فعالية
١٠٠٪	١٠,٧١ %	٢٣,٢١ %	٣٢,١٤٪	٢٥,٠٠٪	٨,٩٣٪	مدير المشروع الدكتاتوري هو الافضل في المشاريع القصيرة
١٠٠٪	٠,٠٠٪	١,٧٩٪	١٠,٧١٪	٤٤,٦٤٪	٤٢,٨٦٪	مدير المشروع يهتم لمهارات الفريق في اتخاذ قراراته
١٠٠٪	٠,٠٠٪	١,٧٩٪	٣,٥٧٪	٥٣,٥٧٪	٤١,٠٧٪	عند اتخاذ قرار مؤثر من مدير المشروع وكان غير صائب سأوضح له وجهة نظري في القرار كعضو بالفريق المشروع
١٠٠٪	١,٧٩٪	١,٧٩٪	١٧,٨٦٪	٤٢,٨٦٪	٣٥,٧١٪	يهتم مدير المشروع بحل المشكلات بحذر شديد
١٠٠٪	١٩,٦٤ %	٣٥,٧١ %	٢٦,٧٩٪	١٤,٢٩٪	٣,٥٧٪	مدير المشروع ذو شخصية الدكتاتوري يساعد أعضاء الفريق على الاستمرار بالعمل معه
١٠٠٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٢,٥٠٪	٣٧,٥٠٪	٥٠,٠٠٪	يهتم مدير المشروع بتحفيز أعضاء الفريق على المشاركة في القرارات

جدول ٥- نسب الاجابة لمدرء المشاريع

عليه تم الحصول على نتيجة تحليل البيانات لعينة مدرء المشاريع من متوسط حسابي وانحراف معياري

و اتجاه العينة والذي يوضحه الجدول التالي:

مدير المشروع				من وجهة نظرك:
اتجاه العينة	الانحراف المعياري	التباين	الوسط الحسابي	
أوافق بشدة	٠,٥١	٠,٧٥	٤,٥٥	يؤثر مدير المشروع على كفاءة أعضاء الفريق في المشروع

أوافق	١,١٧	١,٠٤	٣,٨٨	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تعتبر غير مناسبة لاتخاذ القرارات المهمة والخطرة في المشروع
أوافق بشدة	٠,٧٣	٠,٩٥	٤,٣٢	العمل مع مدير المشروع الدكتاتوري يصعب التعامل معه
أوافق	١,١٦	١,٠٥	٣,٤٣	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تساهم في زيادة المسؤولية وتطوير الروح المعنوية للفريق
أوافق	٠,٧٦	٠,٩٦	٣,٨٤	فريق المشروع غالباً بحاجة الى الحزم والشدة للالتزام بمتطلبات المشروع
أوافق بشدة	٠,٢٥	٠,٦٧	٤,٥٩	يدعم مدير المشروع اعضاء الفريق ويشجعهم على مشاركة افكارهم ويزيد الثقة بأنفسهم
أوافق بشدة	٠,٢٣	٠,٦٣	٤,٦٦	مدير المشروع يساعد اعضاء الفريق على تحسين مهاراتهم وتحفيزهم
أوافق بشدة	٠,٢٧	٠,٦٤	٤,٦٤	مدير المشروع يخلق بيئة إيجابية في المشروع منها التوجيه ومشاركة المعلومات مع أعضاء الفريق
أوافق	٠,٨٠	٠,٩٨	٤,١٣	مدير المشروع ذو الشخصية التفويضية تعتبر عالية الثقة والاكثر فعالية
محايد	١,٢٩	١,١١	٢,٩٨	مدير المشروع الدكتاتوري هو الافضل في المشاريع القصيرة
أوافق بشدة	٠,٥٤	٠,٧٦	٤,٢٩	مدير المشروع يهتم لمهارات الفريق في اتخاذ قراراته
أوافق بشدة	٠,٤١	٠,٧٥	٤,٣٤	عند اتخاذ قرار مؤثر من مدير المشروع وكان غير صائب سأوضح له وجهة نظري في القرار كعضو بالفريق المشروع
أوافق	٠,٧٧	٠,٨٣	٤,٠٩	يهتم مدير المشروع بحل المشكلات بحذر شديد
لا أوافق	١,١٦	١,١١	٢,٤٦	مدير المشروع ذو شخصية الدكتاتوري يساعد أعضاء الفريق على الاستمرار بالعمل معه
أوافق بشدة	٠,٤٩	٠,٧٢	٤,٣٨	يهتم مدير المشروع بتحفيز أعضاء الفريق على المشاركة في القرارات

جدول ٦- تحليل البيانات لعينة مدراء المشاريع

وبالنظر للطرف الثاني من صفة العمل يوضح الجدول التالي وجهة نظر أعضاء فرق المشاريع في أسئلة الاستبيان:

عضو في فريق المشروع						من وجهة نظرك:
العدد الكلي للإجابات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق	
٩٧	٦١	٢٨	٦	١	١	يؤثر مدير المشروع على كفاءة أعضاء الفريق في المشروع
٩٧	٢٦	٣٧	١٧	١٧	٠	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تعتبر غير مناسبة لاتخاذ القرارات المهمة والخطرة في المشروع
٩٧	٥٠	٢٨	١٣	٥	١	العمل مع مدير المشروع الدكتاتوري يصعب التعامل معه
٩٧	١١	٣٧	٢٣	٢٣	٣	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تساهم في زيادة المسؤولية وتطوير الروح المعنوية للفريق
٩٧	٢٧	٤٤	١٧	٧	٢	فريق المشروع غالباً بحاجة الى الحزم والشدة للالتزام بمتطلبات المشروع
٩٧	٦٥	٢٨	١	٣	٠	يدعم مدير المشروع أعضاء الفريق ويشجعهم على مشاركة افكارهم ويزيد الثقة بأنفسهم
٩٧	٦١	٣٤	١	٠	١	مدير المشروع يساعد أعضاء الفريق على تحسين مهاراتهم وتحفيزهم
٩٧	٦٣	٣٠	٢	٢	٠	مدير المشروع يخلق بيئة إيجابية في المشروع منها التوجيه ومشاركة المعلومات مع أعضاء الفريق
٩٧	٣٧	٤٣	٩	٥	٣	مدير المشروع ذو الشخصية التفويضية تعتبر عالية الثقة والاكثر فعالية
٩٧	٧	٢١	٢٤	٣٦	٩	مدير المشروع الدكتاتوري هو الافضل في المشاريع القصيرة
٩٧	٣٣	٤٨	١٣	٣	٠	مدير المشروع يهتم لمهارات الفريق في اتخاذ قراراته

٩٧	٠	٣	١٠	٤٧	٣٧	عند اتخاذ قرار مؤثر من مدير المشروع وكان غير صائب سأوضح له وجهة نظري في القرار كعضو بالفريق المشروع
٩٧	١	٢	٢٢	٤٥	٢٧	يهتم مدير المشروع بحل المشكلات بحذر شديد
٩٧	١٨	٤٤	١٦	١٤	٥	مدير المشروع ذو شخصية الدكتاتوري يساعد أعضاء الفريق على الاستمرار بالعمل معه
٩٧	٠	٣	٦	٤٩	٣٩	يهتم مدير المشروع بتحفيز أعضاء الفريق على المشاركة في القرارات

جدول ٧ - وجهة نظر أعضاء فرق المشاريع

يوضح الجدول التالي نسب الاجابة لأعضاء فريق المشروع لأسئلة الاستبيان:

عضو في فريق المشروع						من وجهة نظرك:
النسبة الكلية للإجابات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
١٠٠٪	١,٠٣٪	١,٠٣٪	٦,١٩٪	٢٨,٨٧ %	٦٢,٨٩٪	يؤثر مدير المشروع على كفاءة أعضاء الفريق في المشروع
١٠٠٪	٠,٠٠٪	١٧,٥٣ %	١٧,٥٣ %	٣٨,١٤ %	٢٦,٨٠٪	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تعتبر غير مناسبة لاتخاذ القرارات المهمة والخطرة في المشروع
١٠٠٪	١,٠٣٪	٥,١٥٪	١٣,٤٠ %	٢٨,٨٧ %	٥١,٥٥٪	العمل مع مدير المشروع الدكتاتوري يصعب التعامل معه
١٠٠٪	٣,٠٩٪	٢٣,٧١ %	٢٣,٧١ %	٣٨,١٤ %	١١,٣٤٪	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تساهم في زيادة المسؤولية وتطوير الروح المعنوية للفريق
١٠٠٪	٢,٠٦٪	٧,٢٢٪	١٧,٥٣ %	٤٥,٣٦ %	٢٧,٨٤٪	فريق المشروع غالباً بحاجة الى الحزم والشدّة للالتزام بمتطلبات المشروع
١٠٠٪	٠,٠٠٪	٣,٠٩٪	١,٠٣٪	٢٨,٨٧ %	٦٧,٠١٪	يدعم مدير المشروع أعضاء الفريق ويشجعهم على مشاركة افكارهم ويزيد الثقة بأنفسهم
١٠٠٪	١,٠٣٪	٠,٠٠٪	١,٠٣٪	٣٥,٠٥ %	٦٢,٨٩٪	مدير المشروع يساعد أعضاء الفريق على تحسين مهاراتهم وتحفيزهم

١٠٠٪	٠,٠٠٪	٢,٠٦٪	٢,٠٦٪	٣٠,٩٣ %	٦٤,٩٥٪	مدير المشروع يخلق بيئة إيجابية في المشروع منها التوجيه ومشاركة المعلومات مع أعضاء الفريق
١٠٠٪	٣,٠٩٪	٥,١٥٪	٩,٢٨٪	٤٤,٣٣ %	٣٨,١٤٪	مدير المشروع ذو الشخصية التفويضية تعتبر عالية الثقة والاكثر فعالية
١٠٠٪	٩,٢٨٪	٣٧,١١ %	٢٤,٧٤ %	٢١,٦٥ %	٧,٢٢٪	مدير المشروع الدكتاتوري هو الافضل في المشاريع القصيرة
١٠٠٪	٠,٠٠٪	٣,٠٩٪	١٣,٤٠ %	٤٩,٤٨ %	٣٤,٠٢٪	مدير المشروع يهتم لمهارات الفريق في اتخاذ قراراته
١٠٠٪	٠,٠٠٪	٣,٠٩٪	١٠,٣١ %	٤٨,٤٥ %	٣٨,١٤٪	عند اتخاذ قرار مؤثر من مدير المشروع وكان غير صائب سأوضح له وجهة نظري في القرار كعضو بالفريق المشروع
١٠٠٪	١,٠٣٪	٢,٠٦٪	٢٢,٦٨ %	٤٦,٣٩ %	٢٧,٨٤٪	يهتم مدير المشروع بحل المشكلات بحذر شديد
١٠٠٪	١٨,٥٦٪	٤٥,٣٦ %	١٦,٤٩ %	١٤,٤٣ %	٥,١٥٪	مدير المشروع ذو شخصية الدكتاتوري يساعد أعضاء الفريق على الاستمرار بالعمل معه
١٠٠٪	٠,٠٠٪	٣,٠٩٪	٦,١٩٪	٥٠,٥٢ %	٤٠,٢١٪	يهتم مدير المشروع بتحفيز أعضاء الفريق على المشاركة في القرارات

جدول ٨ - نسب الاجابة لأعضاء فريق المشروع

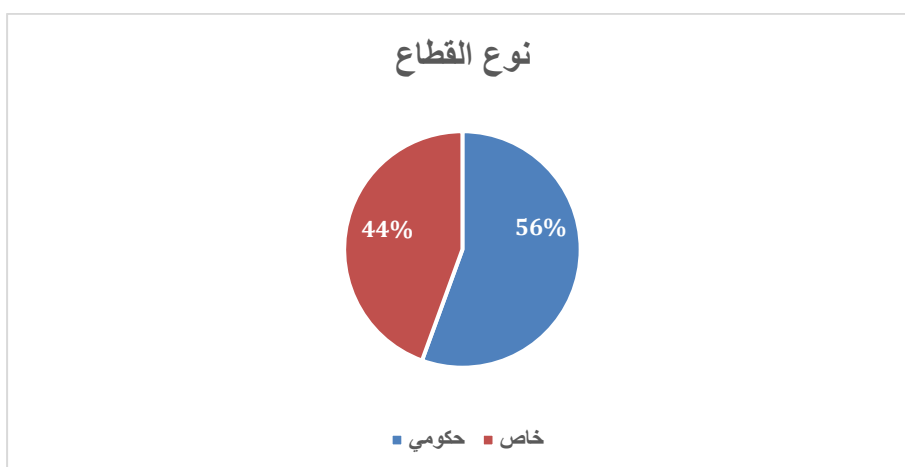
عليه تم الحصول على نتيجة تحليل البيانات لعينة أعضاء فريق المشروع من متوسط حسابي وانحراف معياري واتجاه العينة والذي يوضحه الجدول التالي:

عضو في فريق المشروع				من وجهة نظرك:
اتجاه العينة	الانحراف المعياري	التباين	الوسط الحسابي	
أوافق بشدة	٠,٥٦	٠,٧٥	٤,٥٢	يؤثر مدير المشروع على كفاءة أعضاء الفريق في المشروع
أوافق	١,٠٩	١,٠٤	٣,٧٤	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تعتبر غير مناسبة لاتخاذ القرارات المهمة والخطرة في المشروع
أوافق بشدة	٠,٩٠	٠,٩٥	٤,٢٥	العمل مع مدير المشروع الدكتاتوري يصعب التعامل معه

القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تساهم في زيادة المسؤولية وتطوير الروح المعنوية للفريق	٣,٣١	١,٠٥	١,١١	محايد
فريق المشروع غالباً بحاجة الى الحزم والشدة للالتزام بمتطلبات المشروع	٣,٩٠	٠,٩٦	٠,٩٣	أوافق
يدعم مدير المشروع اعضاء الفريق ويشجعهم على مشاركة افكارهم ويزيد الثقة بأنفسهم	٤,٦٠	٠,٦٧	٠,٤٥	أوافق بشدة
مدير المشروع يساعد اعضاء الفريق على تحسين مهاراتهم وتحفيزهم	٤,٥٩	٠,٦٣	٠,٣٩	أوافق بشدة
مدير المشروع يخلق بيئة إيجابية في المشروع منها التوجيه ومشاركة المعلومات مع أعضاء الفريق	٤,٥٩	٠,٦٤	٠,٤١	أوافق بشدة
مدير المشروع ذو الشخصية التفويضية تعتبر عالية الثقة والاكثر فعالية	٤,٠٩	٠,٩٨	٠,٩٦	أوافق
مدير المشروع الدكتاتوري هو الافضل في المشاريع القصيرة	٢,٨٠	١,١١	١,٢٢	محايد
مدير المشروع يهتم لمهارات الفريق في اتخاذ قراراته	٤,١٤	٠,٧٦	٠,٥٨	أوافق بشدة
عند اتخاذ قرار مؤثر من مدير المشروع وكان غير صائب سأوضح له وجهة نظري في القرار كعضو بالفريق المشروع	٤,٢٢	٠,٧٥	٠,٥٧	أوافق بشدة
يهتم مدير المشروع بحل المشكلات بحذر شديد	٣,٩٨	٠,٨٣	٠,٦٩	أوافق
مدير المشروع ذو شخصية الدكتاتوري يساعد أعضاء الفريق على الاستمرار بالعمل معه	٢,٤٢	١,١١	١,٢٣	لا أوافق
يهتم مدير المشروع بتحفيز أعضاء الفريق على المشاركة في القرارات	٤,٢٨	٠,٧٢	٠,٥٢	أوافق بشدة

جدول ٩- نتيجة تحليل البيانات لعينة أعضاء فريق المشروع

نتائج جمع البيانات للعينة بناءً على نوع القطاع والتي تم ايضاح وزنها ونسبتها في الشق الأول وهي كما يلي:



رسم توضيحي ٣- نوع القطاع

يوضح الجدول التالي وجهة نظر أفراد العينة من القطاع الحكومي في أسئلة الاستبيان:

القطاع الحكومي						من وجهة نظرك:
العدد الكلي للإجابات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق قليلاً	أوافق بشدة	
٨٥	٠	١	٦	٢٥	٥٣	يؤثر مدير المشروع على كفاءة أعضاء الفريق في المشروع
٨٥	٠	١٣	١٤	٣٠	٢٨	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تعتبر غير مناسبة لاتخاذ القرارات المهمة والخطرة في المشروع
٨٥	١	٥	١٣	٢٥	٤١	العمل مع مدير المشروع الدكتاتوري يصعب التعامل معه
٨٥	١	٢٠	٢١	٣٣	١٠	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تساهم في زيادة المسؤولية وتطوير الروح المعنوية للفريق
٨٥	٣	٦	٩	٤٢	٢٥	فريق المشروع غالباً بحاجة الى الحزم والشدة للالتزام بمتطلبات المشروع
٨٥	٠	٠	٠	٣٢	٥٣	يدعم مدير المشروع أعضاء الفريق ويشجعهم على مشاركة افكارهم ويزيد الثقة بأنفسهم

٨٥	٠	٠	١	٢٩	٥٥	مدير المشروع يساعد اعضاء الفريق على تحسين مهاراتهم وتحفيزهم
٨٥	٠	٠	٢	٣٠	٥٣	مدير المشروع يخلق بيئة إيجابية في المشروع منها التوجيه ومشاركة المعلومات مع أعضاء الفريق
٨٥	٠	٣	١٠	٣٧	٣٥	مدير المشروع ذو الشخصية التفويضية تعتبر عالية الثقة والاكثر فعالية
٨٥	٩	٢٧	٢٧	١٦	٦	مدير المشروع الدكتاتوري هو الافضل في المشاريع القصيرة
٨٥	٠	٣	١٠	٤١	٣١	مدير المشروع يهتم لمهارات الفريق في اتخاذ قراراته
٨٥	٠	١	٧	٤٥	٣٢	عند اتخاذ قرار مؤثر من مدير المشروع وكان غير صائب سأوضح له وجهة نظري في القرار كعضو بالفريق المشروع
٨٥	٢	١	١٩	٣٨	٢٥	يهتم مدير المشروع بحل المشكلات بحذر شديد
٨٥	١٥	٣٣	٢٢	١١	٤	مدير المشروع ذو شخصية الدكتاتوري يساعد أعضاء الفريق على الاستمرار بالعمل معه
٨٥	٠	١	٨	٣٩	٣٧	يهتم مدير المشروع بتحفيز أعضاء الفريق على المشاركة في القرارات

جدول ١٠- وجهة نظر أفراد العينة من القطاع الحكومي

يوضح الجدول التالي نسب الاجابة لأفراد العينة من القطاع الحكومي:

القطاع الحكومي						من وجهة نظرك:
النسبة الكلية للإجابات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
١٠٠٪	٠,٠٠٪	١,١٨٪	٧,٠٦٪	٢٩,٤١ %	٦٢,٣٥٪	يؤثر مدير المشروع على كفاءة أعضاء الفريق في المشروع
١٠٠٪	٠,٠٠٪	١٥,٢٩ %	١٦,٤٧ %	٣٥,٢٩ %	٣٢,٩٤٪	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تعتبر غير مناسبة لاتخاذ القرارات المهمة والخطرة في المشروع
١٠٠٪	١,١٨٪	٥,٨٨٪	١٥,٢٩ %	٢٩,٤١ %	٤٨,٢٤٪	العمل مع مدير المشروع الدكتاتوري يصعب التعامل معه

١٠٠٪	١,١٨٪	٢٣,٥٣ %	٢٤,٧١ %	٣٨,٨٢ %	١١,٧٦٪	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تساهم في زيادة المسؤولية وتطوير الروح المعنوية للفريق
١٠٠٪	٣,٥٣٪	٧,٠٦٪	١٠,٥٩ %	٤٩,٤١ %	٢٩,٤١٪	فريق المشروع غالباً بحاجة الى الحزم والشدة للالتزام بمتطلبات المشروع
١٠٠٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	٣٧,٦٥ %	٦٢,٣٥٪	يدعم مدير المشروع اعضاء الفريق ويشجعهم على مشاركة افكارهم ويزيد الثقة بأنفسهم
١٠٠٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١,١٨٪	٣٤,١٢ %	٦٤,٧١٪	مدير المشروع يساعد اعضاء الفريق على تحسين مهاراتهم وتحفيزهم
١٠٠٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	٢,٣٥٪	٣٥,٢٩ %	٦٢,٣٥٪	مدير المشروع يخلق بيئة إيجابية في المشروع منها التوجيه ومشاركة المعلومات مع أعضاء الفريق
١٠٠٪	٠,٠٠٪	٣,٥٣٪	١١,٧٦ %	٤٣,٥٣ %	٤١,١٨٪	مدير المشروع ذو الشخصية التفويضية تعتبر عالية الثقة والاكثر فعالية
١٠٠٪	١٠,٥٩٪	٣١,٧٦ %	٣١,٧٦ %	١٨,٨٢ %	٧,٠٦٪	مدير المشروع الدكتاتوري هو الافضل في المشاريع القصيرة
١٠٠٪	٠,٠٠٪	٣,٥٣٪	١١,٧٦ %	٤٨,٢٤ %	٣٦,٤٧٪	مدير المشروع يهتم لمهارات الفريق في اتخاذ قراراته
١٠٠٪	٠,٠٠٪	١,١٨٪	٨,٢٤٪	٥٢,٩٤ %	٣٧,٦٥٪	عند اتخاذ قرار مؤثر من مدير المشروع وكان غير صائب سأوضح له وجهة نظري في القرار كعضو بالفريق المشروع
١٠٠٪	٢,٣٥٪	١,١٨٪	٢٢,٣٥ %	٤٤,٧١ %	٢٩,٤١٪	يهتم مدير المشروع بحل المشكلات بحذر شديد
١٠٠٪	١٧,٦٥٪	٣٨,٨٢ %	٢٥,٨٨ %	١٢,٩٤ %	٤,٧١٪	مدير المشروع ذو شخصية الدكتاتوري يساعد أعضاء الفريق على الاستمرار بالعمل معه
١٠٠٪	٠,٠٠٪	١,١٨٪	٩,٤١٪	٤٥,٨٨ %	٤٣,٥٣٪	يهتم مدير المشروع بتحفيز أعضاء الفريق على المشاركة في القرارات

جدول ١١ - نسب الاجابة لأفراد العينة من القطاع الحكومي

عليه تم الحصول على نتيجة تحليل البيانات لأفراد العينة من القطاع الحكومي من متوسط حسابي وانحراف معياري واتجاه العينة والذي يوضحه الجدول التالي:

من وجهة نظرك:	القطاع الحكومي
---------------	----------------

الاتجاه العينة	الانحراف المعياري	التباين ن	الوسط الحسابي	
أوافق بشدة	٠,٦٨	٠,٤٦	٤,٥٣	يؤثر مدير المشروع على كفاءة أعضاء الفريق في المشروع
أوافق	١,٠٤	١,٠٩	٣,٨٦	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تعتبر غير مناسبة لاتخاذ القرارات المهمة والخطرة في المشروع
أوافق	٠,٩٨	٠,٩٥	٤,١٨	العمل مع مدير المشروع الدكتاتوري يصعب التعامل معه
محايد	١,٠٠	١,٠١	٣,٣٦	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تساهم في زيادة المسؤولية وتطوير الروح المعنوية للفريق
أوافق بشدة	١,٠٠	١,٠٠	٣,٩٤	فريق المشروع غالباً بحاجة الى الحزم والشدة للالتزام بمتطلبات المشروع
أوافق بشدة	٠,٤٩	٠,٢٤	٤,٦٢	يدعم مدير المشروع أعضاء الفريق ويشجعهم على مشاركة افكارهم ويزيد الثقة بأنفسهم
أوافق بشدة	٠,٥١	٠,٢٦	٤,٦٤	مدير المشروع يساعد أعضاء الفريق على تحسين مهاراتهم وتحفيزهم
أوافق بشدة	٠,٥٤	٠,٢٩	٤,٦٠	مدير المشروع يخلق بيئة إيجابية في المشروع منها التوجيه ومشاركة المعلومات مع أعضاء الفريق
أوافق بشدة	٠,٨٠	٠,٦٣	٤,٢٢	مدير المشروع ذو الشخصية التفويضية تعتبر عالية الثقة والاكثر فعالية
محايد	١,٠٨	١,١٨	٢,٨٠	مدير المشروع الدكتاتوري هو الافضل في المشاريع القصيرة
أوافق	٠,٧٧	٠,٥٩	٤,١٨	مدير المشروع يهتم لمهارات الفريق في اتخاذ قراراته
أوافق بشدة	٠,٦٦	٠,٤٣	٤,٢٧	عند اتخاذ قرار مؤثر من مدير المشروع وكان غير صائب سأوضح له وجهة نظري في القرار كعضو بالفريق المشروع
أوافق	٠,٨٨	٠,٧٨	٣,٩٨	يهتم مدير المشروع بحل المشكلات بحذر شديد
لا أوافق	١,٠٧	١,١٥	٢,٤٨	مدير المشروع ذو شخصية الدكتاتوري يساعد أعضاء الفريق على الاستمرار بالعمل معه
أوافق بشدة	٠,٦٩	٠,٤٨	٤,٣٢	يهتم مدير المشروع بتحفيز أعضاء الفريق على المشاركة في القرارات

جدول ١٢ - نتيجة تحليل البيانات لأفراد العينة من القطاع الحكومي

وبالنظر للطرف الثاني من قطاع العمل يوضح الجدول التالي وجهة نظر قطاع العمل الخاص في أسئلة الاستبيان:

من وجهة نظرك:	القطاع الخاص
---------------	--------------

العدد الكلي للإجابات	أوافق بشدة	أوافق فق	أوافق بشدة	لا أوافق	لا أوافق بشدة	العدد الكلي للإجابات
٦٨	٤٤	٢٠	١	٢	١	يؤثر مدير المشروع على كفاءة أعضاء الفريق في المشروع
٦٨	١٦	٣٠	٩	١٢	١	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تعتبر غير مناسبة لاتخاذ القرارات المهمة والخطرة في المشروع
٦٨	٣٩	١٩	٨	٢	٠	العمل مع مدير المشروع الدكتاتوري يصعب التعامل معه
٦٨	٩	٢٧	١٤	١٤	٤	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تساهم في زيادة المسؤولية وتطوير الروح المعنوية للفريق
٦٨	١٢	٣٥	١٦	٥	٠	فريق المشروع غالباً بحاجة الى الحزم والشدّة للالتزام بمتطلبات المشروع
٦٨	٤٥	١٩	١	٣	٠	يدعم مدير المشروع أعضاء الفريق ويشجعهم على مشاركة أفكارهم ويزيد الثقة بأنفسهم
٦٨	٤٣	٢٤	٠	٠	١	مدير المشروع يساعد أعضاء الفريق على تحسين مهاراتهم وتحفيزهم
٦٨	٤٧	١٨	١	٢	٠	مدير المشروع يخلق بيئة إيجابية في المشروع منها التوجيه ومشاركة المعلومات مع أعضاء الفريق
٦٨	٢٤	٢٩	٦	٦	٣	مدير المشروع ذو الشخصية التفويضية تعتبر عالية الثقة والاكثر فعالية
٦٨	٦	١٩	١٥	٢٢	٦	مدير المشروع الدكتاتوري هو الافضل في المشاريع القصيرة
٦٨	٢٦	٣٢	٩	١	٠	مدير المشروع يهتم لمهارات الفريق في اتخاذ قراراته
٦٨	٢٨	٣٢	٥	٣	٠	عند اتخاذ قرار مؤثر من مدير المشروع وكان غير صائب سأوضح له وجهة نظري في القرار كعضو بالفريق المشروع
٦٨	٢٢	٣١	١٣	٢	٠	يهتم مدير المشروع بحل المشكلات بحذر شديد
٦٨	٣	١١	٩	٣١	١٤	مدير المشروع ذو شخصية الدكتاتوري يساعد أعضاء الفريق على الاستمرار بالعمل معه

٦٨	.	٢	٥	٣١	٣.	يهتم مدير المشروع بتحفيز أعضاء الفريق على المشاركة في القرارات
----	---	---	---	----	----	--

جدول ١٣- وجهة نظر قطاع العمل الخاص

يوضح الجدول التالي نسب الاجابة لأفراد العينة من القطاع الخاص لأسئلة الاستبيان:

القطاع الخاص						من وجهة نظرك:
النسبة الكلية للإجابات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
١٠٠٪	١,٤٧٪	٢,٩٤٪	١,٤٧٪	٢٩,٤١ %	٦٤,٧١٪	يؤثر مدير المشروع على كفاءة أعضاء الفريق في المشروع
١٠٠٪	١,٤٧٪	١٧,٦٥ %	١٣,٢٤ %	٤٤,١٢ %	٢٣,٥٣٪	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تعتبر غير مناسبة لاتخاذ القرارات المهمة والخطرة في المشروع
١٠٠٪	٠,٠٠٪	٢,٩٤٪	١١,٧٦ %	٢٧,٩٤ %	٥٧,٣٥٪	العمل مع مدير المشروع الدكتاتوري يصعب التعامل معه
١٠٠٪	٥,٨٨٪	٢٠,٥٩ %	٢٠,٥٩ %	٣٩,٧١ %	١٣,٢٤٪	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تساهم في زيادة المسؤولية وتطوير الروح المعنوية للفريق
١٠٠٪	٠,٠٠٪	٧,٣٥٪	٢٣,٥٣ %	٥١,٤٧ %	١٧,٦٥٪	فريق المشروع غالباً بحاجة الى الحزم والشدة للالتزام بمتطلبات المشروع
١٠٠٪	٠,٠٠٪	٤,٤١٪	١,٤٧٪	٢٧,٩٤ %	٦٦,١٨٪	يدعم مدير المشروع اعضاء الفريق ويشجعهم على مشاركة افكارهم ويزيد الثقة بأنفسهم
١٠٠٪	١,٤٧٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	٣٥,٢٩ %	٦٣,٢٤٪	مدير المشروع يساعد اعضاء الفريق على تحسين مهاراتهم وتحفيزهم
١٠٠٪	٠,٠٠٪	٢,٩٤٪	١,٤٧٪	٢٦,٤٧ %	٦٩,١٢٪	مدير المشروع يخلق بيئة إيجابية في المشروع منها التوجيه ومشاركة المعلومات مع أعضاء الفريق
١٠٠٪	٤,٤١٪	٨,٨٢٪	٨,٨٢٪	٤٢,٦٥ %	٣٥,٢٩٪	مدير المشروع ذو الشخصية التفويضية تعتبر عالية الثقة والاكثر فعالية
١٠٠٪	٨,٨٢٪	٣٢,٣٥ %	٢٢,٠٦ %	٢٧,٩٤ %	٨,٨٢٪	مدير المشروع الدكتاتوري هو الافضل في المشاريع القصيرة

١٠٠٪	٠,٠٠٪	١,٤٧٪	١٣,٢٤ %	٤٧,٠٦ %	٣٨,٢٤٪	مدير المشروع يهتم لمهارات الفريق في اتخاذ قراراته
١٠٠٪	٠,٠٠٪	٤,٤١٪	٧,٣٥٪	٤٧,٠٦ %	٤١,١٨٪	عند اتخاذ قرار مؤثر من مدير المشروع وكان غير صائب سأوضح له وجهة نظري في القرار كعضو بالفريق المشروع
١٠٠٪	٠,٠٠٪	٢,٩٤٪	١٩,١٢ %	٤٥,٥٩ %	٣٢,٣٥٪	يهتم مدير المشروع بحل المشكلات بحذر شديد
١٠٠٪	٢٠,٥٩٪	٤٥,٥٩ %	١٣,٢٤ %	١٦,١٨ %	٤,٤١٪	مدير المشروع ذو شخصية الدكتاتوري يساعد أعضاء الفريق على الاستمرار بالعمل معه
١٠٠٪	٠,٠٠٪	٢,٩٤٪	٧,٣٥٪	٤٥,٥٩ %	٤٤,١٢٪	يهتم مدير المشروع بتحفيز أعضاء الفريق على المشاركة في القرارات

جدول ١٤- نسب الاجابة لأفراد العينة من القطاع الخاص

عليه تم الحصول على نتيجة تحليل البيانات لأفراد العينة من القطاع الخاص من متوسط حسابي وانحراف معياري واتجاه العينة والذي يوضحه الجدول التالي:

القطاع الخاص				من وجهة نظرك:
الاتجاه العينة	الانحراف المعياري	التباين	الوسط الحسابي	
أوافق بشدة	٠,٧٩	٠,٦٣	٤,٥٣	يؤثر مدير المشروع على كفاءة أعضاء الفريق في المشروع
أوافق	١,٠٦	١,١٣	٣,٧١	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تعتبر غير مناسبة لاتخاذ القرارات المهمة والخطرة في المشروع
أوافق بشدة	٠,٨٢	٠,٦٧	٤,٤٠	العمل مع مدير المشروع الدكتاتوري يصعب التعامل معه
محايد	١,١٢	١,٢٥	٣,٣٤	القيادة التي تعتمد أسلوب عدم التدخل تساهم في زيادة المسؤولية وتطوير الروح المعنوية للفريق
أوافق	٠,٨٢	٠,٦٧	٣,٧٩	فريق المشروع غالباً بحاجة الى الحزم والشدة للالتزام بمتطلبات المشروع
أوافق بشدة	٠,٧٤	٠,٥٤	٤,٥٦	يدعم مدير المشروع أعضاء الفريق ويشجعهم على مشاركة افكارهم ويزيد الثقة بأنفسهم
أوافق بشدة	٠,٦٥	٠,٤٢	٤,٥٩	مدير المشروع يساعد أعضاء الفريق على تحسين مهاراتهم وتحفيزهم

أوافق بشدة	٠,٦٦	٠,٤٤	٤,٦٢	مدير المشروع يخلق بيئة إيجابية في المشروع منها التوجيه ومشاركة المعلومات مع أعضاء الفريق
أوافق	١,١٠	١,٢١	٣,٩٦	مدير المشروع ذو الشخصية التفويضية تعتبر عالية الثقة والاكثر فعالية
محايد	١,١٥	١,٣١	٢,٩٦	مدير المشروع الدكتاتوري هو الافضل في المشاريع القصيرة
أوافق بشدة	٠,٧٢	٠,٥٣	٤,٢٢	مدير المشروع يهتم لمهارات الفريق في اتخاذ قراراته
أوافق بشدة	٠,٧٧	٠,٦٠	٤,٢٥	عند اتخاذ قرار مؤثر من مدير المشروع وكان غير صائب سأوضح له وجهة نظري في القرار كعضو بالفريق المشروع
أوافق	٠,٧٩	٠,٦٣	٤,٠٧	يهتم مدير المشروع بحل المشكلات بحذر شديد
لا أوافق	١,١١	١,٢٤	٢,٣٨	مدير المشروع ذو شخصية الدكتاتوري يساعد أعضاء الفريق على الاستمرار بالعمل معه
أوافق بشدة	٠,٧٣	٠,٥٤	٤,٣١	يهتم مدير المشروع بتحفيز أعضاء الفريق على المشاركة في القرارات

جدول ١٥- تحليل البيانات لأفراد العينة من القطاع الخاص

الفصل السادس: تحليل النتائج وتصور المقترح

بناءً على التحليل الكلي ومن ثم التحليل المرتبط على صفة العمل في المشروع والمقارنة بينهما. تكون النتائج صوره واضحة ومتشابهة إلى حد كبير في مدى التأثير المترتب على شخصية مدير المشروع في اتخاذ القرارات المهمة وتأثيره على المشروع وسير عمله. أهم ما ينتج عن ذلك من التوصيات هي يجب ألا يلتزم مدير المشروع بشخصية ثابتة بل يجب أن يغير من طريقة التصرف وأسلوب التعامل حسب ما يتطلبه الموقف ونوعية الأشخاص الذين يتعامل معهم. كما يجب التركيز على تطوير القادة الحاليين والمستقبليين من خلال الدورات التدريبية في مختلف مجالات المعرفة والمهارات لتكون عندهم القابلية للتكيف والتأقلم مع مختلف الظروف والمواقف. مما ينتج عنه اتخاذ القرارات المهمة على المشروع والعناصر المحيطة به.

قائمة الدراسات:

الدراسة	الأهداف	المتغير المستقل	المتغير التابع	منهجية الدراسة	أهم النتائج والتوصيات
السمات الشخصية لمدراء المشروع: اختلاف المعرفة والخبرات والقطاع مورا ٢٠١٩	التأكد ما إذا كان هناك اختلاف بين السمات الشخصية لمدير المشروع مع اختلاف الخلفيات المهنية والتدريب والخبرات وقطاع العمل سواء كان في القطاع الخاص او القطاع العام	مدير المشروع، المشروع، القطاع، الخبرة، المعرفة	الانفتاح للخبرة، التقبل، الاستقرار العاطفي، تقبل الرأي الآخر	تم استخدام استبيان لجمع البيانات من عينة عشوائية من مدراء المشاريع في دولة البرازيل	النتيجة ان مدراء المشاريع الذين يملكون خبرة اكثر يمتلكون سمات تقبل اكثر من المدراء الذين يمتلكون خبر اقل
تأثير شخصية مدير المشروع على نجاح المشروع حسن&بشير ٢٠١٢	فحص مدى تأثير مدير المشروع على نجاح المشروع من خلال القيادة التحولية	مدير المشروع، المشروع، سمات الشخصية، النمط القيادي	التقبل، الانفتاح، الخبرة، نجاح المشروع، القيادة التحولية	تم استخدام استبيان لجمع البيانات من عينة عشوائية من مدراء المشاريع في دولة باكستان	الانفتاح للخبرة يؤثر بشكل إيجابي على نجاح المشروع والابعاد الشخصية تؤثر بشكل غير مباشر على نجاح القيادة التحولية
د/ السعيد عبدالعظيم طلبة الشرقاوي و د/ أيمن عطوة عزازي سليم (٢٠٢١) العدد الاول (جامعة الزقازيق) العلاقة بين السمات الشخصية للمدير التنفيذي و قيمة الشركة و أدائها (الترجسية نموذجاً)	هدفت هذه الدراسة الى بحث العلاقة بين نرجسية المدير التنفيذي وكل من الأداء وقيمة الشركة	نرجسية المدير التنفيذي	أداء الشركة و قيمة الشركة	التحليل الوصفي للبيانات وذلك من خلال مقاييس النزعة المركزية و التشتت للمتغيرات الداخلة في الدراسة . دراسة الارتباط و الانحدار بهدف	لا توجد علاقة سالبة بين نرجسية المدير التنفيذي وكل من الأداء وقيمة الشركة بل ان العلاقة موجبة. الدراسة توصي المستثمرين بأخذ هذه السمة بالاعتبار عند اتخاذهم القرارات الاستثمارية و دراسة موقف الشركات.

	تحديد قوة و اتجاه العلاقات بين المتغيرات و تمهيدا لدراسة الانحدار واختبار فرضيات البحث .				
د/ محمد سيد أحمد عبد المتعال (جامعة المنصورة – كلية التجارة / قسم ادارة الاعمال) علاقة هيكل القيم الشخصية بنمط القيادة لدى المدير المصري	معرفة هيكل القيم الشخصية للمديرين , نمط القيادة السائد و طبيعة العلاقة بين هيكل القيم الشخصية و نمط القيادة للمديرين في الشركات محل الدراسة.	المستويات الادارية الثلاثة و نوع النشاط في الشركة	هيكل القيم الشخصية و أنماط القيادة للمديرين	تتم الدراسة من خلال تحليل بيانات من قوائم استقصاء مختلفة في ثلاث شركات.	يوجد فروقا معنوية بين المديرين باختلاف المستويات الادارية و نوع النشاط في الشركة فيما يتعلق بهيكل القيم الشخصية . فيما يتعلق ب نمط القيادة فأنها تتأثر ب بختلاف المستوى الاداري و لا تتأثر بنشاط الشركة . أهم التوصيات الاهتمام باختيار المديرين بناء على القيم و نمط القيادة المطلوب و الاهتمام بالتدريب و التطوير الشخصي للمديرين ز أعداد دليل يتضمن القيم المرغوبة و الغير مرغوبة في الشركة.
السمات الشخصية للمديرين تتفوق على أساليب الإدارة وأساليب اتخاذ القرار Ülgen, Beliz, Mehmet Sağlam, and Türker Tuğsal. "Managers' personality traits over management styles and decision-	التحقيق في تأثير السمات الشخصية للمديرين على أساليب اتخاذ القرار والإدارة لديهم	شخصية المدراء	الموظفين بالمنظمة / الشركة	تحليل ثلاثة عوامل منها (الانبساط، العصبية، الضمير) لصفات شخصية المدراء ، التي لها تأثير في اتخاذ القرارات	- للضمير الحي تأثير إيجابي على اتخاذ القرارات العقلانية وغير المنطقية. - تؤثر العصبية تأثيرا إيجابيا على ثلاثة أبعاد من أنماط اتخاذ القرار، بما في ذلك الأنماط التطفلية والعفوية. بل إن الأمر على العكس من ذلك، فهو يؤثر سلبا على الأسلوب العقلاني.
٥٨					

making styles." International Journal of Commerce and Finance ٢,١ (٢٠١٦): ١٢٥-				وأخيراً، يكون للانبساط تأثير إيجابي على كل من أساليب اتخاذ القرار المعتمدة على الذات والعفوية.
الثقة المفرطة لمديري المشاريع: كيف تعكس المخاطر على النجاح المتوقع للمشروع؟ Fabricius, Golo, and Marion Büttgen. "Project managers' overconfidence: how is risk reflected in anticipated project success?." Business Research ٨,٢ (٢٠١٥): ٢٣٩-	بحث تأثير تقييم المخاطر لمديري المشاريع على النجاح المتوقع للمشروع	ثقة المديرين المفرطة	أداء المشروع	تبين الدراسة أن الإفراط في الثقة يقلل من وعي مديري المشاريع بالمخاطر، مما يدفعهم إلى تقييم المخاطر بقدر أكبر من التفاؤل والتوصل إلى إستنتاجات أكثر إيجابية بشأن النجاح المتوقع للمشروع.
الحياة السرية للدماغ	توضيح أثر الحالة العاطفية والنفسية على شخصية متخذ القرار	الحالة العاطفية	شخصية وقرار متخذ القرار	التحليل الوصفي لمتغيرات الحالة العاطفية ودراسة الأثر المترتب على ذلك
				الحالة النفسية والعاطفية لمتخذ القرار دائماً ما تؤثر بالقرار وتعتمد الحالة النفسية لمتخذ القرار على شخصيته في حال كانت شخصيه قوية تستطيع التحكم في الحالة العاطفية ام لا

العقلانية المحدودة	شرح عملية صنع القرار واتخاذها	الحلول المتوفرة	بناء القرار	التحليل الوصفي لنماذج القرارات ونتائجها وأسباب اتخاذ تلك القرارات	عملية صنع القرار تعتمد بشكل كبير على عدة عوامل من أهمها توفر المعلومات وشخصية متخذ القرار (بسبب خضوعه لقيود أخرى تصعب عملية اتخاذ القرار من اراء مستشارين او جهات رقابية وما الى ذلك)
بن حميد، أسماء وبيت المال، وسام (٢٠٢٠)، دراسة أثر استخدام استراتيجيات التنفيذ المختلفة للمشروعات الانشائية على أداء الأطراف الرئيسية في مشاريع الانشاءات باستخدام نموذج الأداء العام، جامعة مصراته، ليبيا وجامعة ظفار، سلطنة عمان.	دراسة تأثير اختلاف استراتيجيات المشروعات الانشائية على أداء أصحاب المصل	المالك، مدير المشروع، المصمم / الاستشاري، المنفذ	مهندسين	استخدام منهجية الأداء العام GPM وأعد من قبل معهد صناعة البناء والتشييد CII	تباين الاستراتيجية المتخذة في المشروعات الانشائية لها تأثير كبير على أداء أصحاب المصلحة خلال مراحل المشروع. ويوصي الاهتمام بأساليب الإدارة واتخاذ أحدث الاستراتيجيات المتاحة لتحسين أداء. ومن الاستنتاجات أن أفضل استراتيجية لتحسين أداء المدير المشروع هي استراتيجية: التصميم-العطاء-الانشاء

عطية، نيبال وأحمد، آيات (٢٠١٥)، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة للمتقاعدين وعلاقتها بالرضا عن الحياة، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة كثر الشيخ وجامعة الأزهر، مصر	دراسة العلاقة بين مهارات إدارة المشاريع الصغيرة بمحورها الثلاثة والرضا عن الحياة بأبعاده	الحدود البشرية، الحدود المكانية، الحدود الزمنية	استمارة البيانات الأولية للمتقاعد واسرته، استبيان الرضا عن الحياة للمتقاعدين	استخدام منهج الوصفي التحليلي	● توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مهارات إدارة المشروعات الصغيرة للمتقاعدين والرضا عن الحياة ببعديها و في مهارات إدارة المشروعات الصغيرة مستوى معنوية أقل من (٠,٠١) لصالح المتقاعدين في الحضر وفي إجمالي مهارات إدارة المشروعات الصغيرة للمتقاعدين تبعاً للمهنة، أيضاً في إجمالي مهارات إدارة المشروعات الصغيرة للمتقاعدين تبعاً للمستوى التعليمي. ● لا توجد علاقة ارتباطية بين المستوى التعليمي للمتقاعدين وكلاً من الاستقرار النفسي وتقدير الذات إجمالي الرضا عن الحياة و في مهارات إدارة المشروعات الصغيرة للمتقاعدين والرضا عن الحياة وفقاً لسبب التقاعد و في مهارات إدارة المشروعات الصغيرة للمتقاعدين والرضا عن الحياة وفقاً للجنس و في إجمالي الرضا عن الحياة وفي الاستقرار النفسي تبعاً لفئات الدخل الشهري وفي إجمالي الرضا عن الحياة تبعاً لمستوى التعليمي. ● التوصيات ○ فيما يخص المشروعات الصغيرة: التأكيد على أن قضية تنمية قطاع المشروعات الصغيرة هي قضية قومية يسارك فيها جميع القوى الفاعلة في الاقتصاد ويمكن إيجاز ذلك في دور
---	---	--	---	---	---

الحكومة في تنمية المشروعات الصغيرة، دور الجامعات والمراكز البحوث ودور البنوك، ودور المشروعات الكبيرة ودور المنظمات المجتمعية المدني. توصيات خاصة بالمتقاعدين: إنشاء مكتب للخدمة الاجتماعية والاستشارات النفسية، إنشاء إدارات وأقسام للمتقاعدين، إيجاد بعض المميزات الخاصة للمتقاعدين، تهيئة أفراد المجتمع لمرحلة التقاعد من وقت مبكر، إنشاء جمعيات تهتم بالفئة هذه، إتاحة فرص العمل أمام المتقاعدين.					
٦٢					

● دراسة أثر القيادة في تشكيل فرق العمل في صناعة التشييد في ولاية الخرطوم (نسيرن ساتي، د. عوض حسن ٢٠١٦)		المهارات القيادية لمدير المشروع وأسلوب القيادة الأكثر شيوعا لمشاريع التشييد	في بناء فريق المشروع وتأثير القيادة في فرق عمل المشروع	على الوصف التحليلي الإحصائي، تم استخدام الاستبيانات في جمع المعلومات من الشركات التي تعمل في قطاع التشييد في القطاعات العام والخاص بولاية الخرطوم	أن القيادة الفعالة لها دور رئيسي في بناء فريق عمل كفء وناجح، وأن القيادة لابد أن تتحلى بمهارات وفنون لتساهم في تأسيس فرق عمل ناجحة ومتميزة. وأوصت الدراسة بأهمية تفعيل دور القيادة في الشركات محل البحث من أجل التحسين من أدائها وتحقيق أهدافها التي تسعى لها.
--	--	---	---	--	--

قائمة المراجع والمصادر:

المصادر:

١. Ducaan Haughy, "The Role of the Project Manager"
٢. Robin Singh, "٦ Traits That Every Successful Project Manager Must Possess"
٣. ادارة المشاريع الاحترافية وفق منهجية PMI، المحييميد، ناصر بن إبراهيم بن سعد
٤. الحياة السرية للدماغ، ريسيتاك، ريتشرد.
٥. ذوقان عبيدات، كايد عبد الحق، عبدالرحمن عدس، (٢٠١٥). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. الطبعة السابعة عشر. عمان، دار الفكر ناشرون وموزعون. (٩٣-١٥٧)
٦. العقلانية المحدودة، سيمون هيربيرت.
٧. فن إدارة المشروع، بيريكان سكوت
٨. كيف تتخذ قرارات جيدة أثناء إدارة المشروع، بيريكان سكوت.
٩. مصادر الطاقة، كلن قري.
١٠. نظرية القرارات، بحث من منشورات الجامعة الافتراضية السورية.

خاتمة:

اتخاذ القرارات من جانب مدير المشروع له التأثير الأكبر في سير العمل ونجاح المشروع. واتخاذ القرارات المهمة يكون ناتجا عن تراكمات وخبرات تكونت عبر مرور الزمن وتأثرت بالعوامل المحيطة به وكونت شخصيته التي تمثل العامل الأكبر في اتخاذ القرارات المهمة. بناء على ذلك ظهره مشكلة مدى تأثير شخصية المدير على اتخاذ القرارات المهمة ومدى تأثيرها على العناصر الأساسية للمشروع من الناس والعمليات وبيئة العمل. وهنا تبرز أهمية دراسة شخصية مدير المشروع واتخاذ القرارات المهمة في مختلف مجالات وتأثيرها على نجاح المشروع والعناصر المرتبطة به. ركزت المنظمات والمعاهد والبحوث في السنوات الأخيرة على حل مشكلة شخصية مدير المشروع من الجانب النظري والعملي. وانتشرت الكتب والبحوث التي درست شخصية مدير المشروع وقسمتها إلى عدة أنواع وبينت الجوانب الإيجابية والسلبية لكل شخصية ومدى تأثيرها على المشروع وملاءمتها له. وهنا تبرز أهمية البحث وما ينتج منه من استنتاجات وتوصيات بناء على نتائج الاستبيان في تحديد تأثير الشخصية وما يمكن تصحيحه أو تفاديه للحصول على أفضل القرارات والنتائج.