

دور السمات الشخصية لمدير المشروع في نجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية
(دراسة ميدانية على مجموعة من الشركات الصغيرة والمتوسطة بمنطقة عسير)

The Role of the Project Manager's Personality Traits in the Success of Projects in the Kingdom of Saudi Arabia (A Field Study on a Group of SMEs. In Asir Region)

إعداد: الدكتور/ علي سعيد العسيري

دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة لينكولن، ماليزيا

Email: Gilban1@Hotmail.Com

الدكتور/ ابهيجيت غوش

دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة لينكولن، ماليزيا

الدكتور/ محمد أنس شمسي

دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة بورغوني، ديجون فرنسا

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى تحديد دور السمات الشخصية لمدير المشروع في نجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية على مجموعة من الشركات الصغيرة والمتوسطة بمنطقة عسير. حيث تنبع أهمية الدراسة من أهمية مدراء المشاريع أنفسهم والذين هم بمثابة العامل الحاسم في نجاح أو فشل هذه المشروعات، وبالتالي ضرورة توفير مدراء مشاريع بهذه السمات سيضمن نجاح هذه المشاريع، ومن ثم نجاح منظماتها عبر نجاح مشاريعها التي يتم تنفيذها وإدارتها من خلال هؤلاء المدراء ومن خلال إعادة النظر في سياسة استقطاب واختيار مدراء المشاريع وإعادة النظر في عملية التدريب والتحفيز، مما سينعكس بشكل إيجابي على المجتمع عبر تنفيذ مشاريعهم بطريقة تضمن تحقيق أهداف المشاريع المتمركزة حول تقديم أفضل الخدمات الاجتماعية والاقتصادية والتنمية للمجتمع، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث تم جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج SPSS. بلغ عدد أفراد عينة الدراسة والذين يمثلون 20 شركة محل الدراسة، 89 مبحوثاً من أصحاب المصلحة ومتخذي القرار وجميع العاملين ذوي المستويات الإدارية العليا (مدير/نائب تنفيذي، مدير عام، مدير، منسق مشاريع). توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة أهمها أن جميع السمات الشخصية لمدير المشروع لها ارتباطات كبيرة مع جميع مؤشرات نجاح المشروعات في الشركات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة عسير. كما أثبتت نتائج تحليل فرضيات الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين بُعد المهارة وبُعد المعرفة وبُعد الخبرة لمدير المشروع في نجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$). أوصلت الدراسة ان على الشركات محل الدراسة بمنطقة عسير تبني استراتيجيات تدعم الارتقاء بمستوى السمات الشخصية لمدراء المشاريع لديها من خلال تعزيز مفهوم السمات الشخصية واعتبارها جزءاً من معايير اختيار مدراء المشاريع لديها.

الكلمات المفتاحية: إدارة المشاريع، السمات الشخصية لمدير المشروع، نجاح المشروعات.

The Role of the Project Manager's Personality Traits in the Success of Projects in the Kingdom of Saudi Arabia (A Field Study on a Group of SMEs. In Asir Region)

Dr. Ali Saeed Alasiri

DBA in Business Administration, College of Business Administration, University of Lincoln,
Malaysia

Email: Gilban1@Hotmail.Com

Dr. Abhijit Ghosh

DBA in Business Administration, College of Business Administration, University of Lincoln,
Malaysia

Dr. Mohamed Anas Shamsy

PhD in Business Administration, University of Bourgogne, Dijon, France

Abstract

The study aimed to determine the role of the personal characteristics of the project manager in the success of projects in the Kingdom of Saudi Arabia on a group of small and medium-sized companies in the Asir region. The descriptive analytical approach was used, where data were collected and analyzed, and hypotheses were tested using SPSS software. The study sample, which represents 20 companies under study, consisted of 89 stakeholders, decision makers, and all employees with higher administrative levels (manager/executive deputy, general manager, manager, project coordinator). The study reached a number of results from the point of view of the study sample, the most important of which is that all personal characteristics of the project manager have significant correlations with all indicators of project success in small and medium-sized companies in Asir Governorate. The results of the analysis of the hypotheses of the study also demonstrated the existence of a statistically significant effect between the skill dimension, the knowledge dimension, and the experience dimension of the project manager on the success of projects in the Kingdom of Saudi Arabia at the level of significant significance ($\alpha \leq 0.05$). The study recommended that the companies under study in the Asir region should adopt a strategy that supports upgrading the level of personal characteristics of their project managers by enhancing the concept of personal characteristics and considering them as part of the criteria for selecting their project managers.

Keywords: Project Management, Personality Traits of the Project Manager, Project Success.

1. المقدمة:

يتوقف نجاح أو فشل المشروع إلى حد كبير على مدير المشروع والمهارات والسمات الخاصة به والتي تتمثل في العديد من الجوانب منها (طريقة تعامله مع فريق عمله، طريقة مواجهته لمتغيرات وتقلبات المشروع ... الخ). في الآونة الأخيرة، نتيجة للزخم الاقتصادي والتوسع في البنية التحتية في العالم عامة والمملكة العربية السعودية خاصة والاستثمارات الأجنبية المتدفقة من خلال الشركات الأجنبية الكبيرة، جعل هذا الأمر الشركات القائمة على المشاريع لتحسين طريقة عملها بسبب الطلب الكبير في صناعة إدارة المشاريع في الشرق الأوسط الذي جعلها واحدة من أكثر الصناعات ازدهارا في العالم بأسره وتستهدف المؤسسات مجموعة مختلفة من الأهداف لمشاريعهم.

(أندرسن وآخرون، 2006)، وافق على أنه من أجل اعتبار المشروع ناجحا، يجب إكماله ضمن معايير أهداف الأداء الخاصة به، وضمن ميزانيته المقررة وفي الموعد المحدد. حيث جذبت المهارات الفنية الأكثر تقليدية لمديري المشاريع الكثير من الاهتمام خاصة السمات الشخصية (تشانغ وآخرون، 2013). توصلت بعض الدراسات المشابهة في قياس أثر السمات الشخصية لمديري المشاريع أن هناك ارتباطا كبيرا بين الذكاء العاطفي ومجموعة من السلوكيات المهمة، مثل القيادة والعمل الجماعي وفعالية مجموعة العمل وإدارة النزاعات (سونينديو وآخرون، 2007).

السمات الشخصية لمدير المشروع لها تأثير على جودة نجاح المشروع (مولر & يوغديف، 2012). يجب أن يكون مدير المشروع يتمتع بمجموعة من السمات الشخصية وقادرا على تطوير وقيادة فريق يمكن أن يساعده في تحقيق أهداف المشروع (المغربي وآخرون، 2014). كما ويعتمد النجاح الإجمالي للمشروع وتحقيق أهداف محددة على تعاون فريق المشروع بأكمله وقيادة مدير المشروع (تشيك & تشاد، 2015).

لذلك، حان الوقت لتجديد فهمنا لتأثير السمات الشخصية لمدير المشروع، وهي (المهارة والمعرفة والخبرة)، على نجاح المشروع أو فشله بناء على نتائج جوانب المثلث الحديدي (التكلفة، الوقت، الجودة). لذلك، تم إجراء هذه الدراسة لدراسة تأثير ودور السمات الشخصية لمدير المشروع في نجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية.

1.1. مشكلة الدراسة:

انطلاقا من أهمية العنصر البشري كعنصر فعال في نجاح المشاريع حيث يعتبر من أهم العناصر التي ترتقي بها المؤسسات، وذلك لقدرته على الإبداع والتأقلم مع التغيرات المستمرة في بيئة الأعمال، ونتيجة لتلك التغيرات كان لا بد من التركيز على تطوير العنصر البشري، حيث يعتبر الاستثمار فيه من أفضل الاستثمارات لما يحققه من ميزة تنافسية يصعب تقليدها، ونظرا لأهمية العنصر البشري فإن عملية التطوير والرقى يجب ألا تكون عشوائية ولكن عملية منظمة محددة بأهدافها وخططها تأخذ مدة زمنية كافية لتنفيذها، وتهيئ كل الظروف والتسهيلات لإنجاحها، وهذا ليس بغرض تحقيق النمو المهني والتقني لها فحسب، بل من أجل التجديد والتطوير في المجالات المختلفة التي من أهمها إعداد الكفاءات وتحسين القدرات وتزويدها بالمهارات العلمية والمهنية التي تتطلبها طبيعة العمل الذي تمارسه، ورفع الكفاءة الإنتاجية، وتكوين علاقات إيجابية مع كافة الأطراف ذات العلاقة. كما ويعتبر مدير المشروع هو عصب نجاح المشاريع من حيث قدرته على مراقبة جميع الأنشطة الخاصة بالمشروع، واعتباره حلقة الوصل للمشروع من الداخل والخارج ودوره في بناء فريق المشروع وتوضيح دور فريق المشروع ومسؤولياته واتخاذ

القرارات المناسبة وسرعة إنجاز العمل ووضع الموازنات والمواصفات والتأثير في سلوك الآخرين لتحقيق أهداف المشروع، حيث يعتبر مدراء المشاريع قادة مؤثرين ولديهم رؤية ولديهم قدرة على التحفيز وتجميع الأفراد لإنجاز الأهداف والبرامج والمشاريع الكبرى. كما تلعب المنظمات دوراً في المشكلة الأكبر، من خلال تعيين مدير مشروع للمشروع، مع إعطاء القليل من الاعتبار لسمات وكفاءات مدير المشروع، الذي يؤدي في كثير من الأحيان بدوره في فهم غير واضح لاتجاه المشروع ونتائجه. لا يوجد حالياً أي من الأدبيات في المملكة العربية السعودية على حد علم الباحث قد التي بحثت في الارتباط بين سمات مدير المشروع بإبعادها (المهارة والمعرفة والخبرة) وتأثيرها على نجاح المشروع (التكلفة، الوقت، الجودة)، بالإضافة إلى أنه لا يوجد باحثون تحدثوا عن أي صناعة أخرى غير البناء مما يدل بوضوح على أن المحترفين الذين يعملون في صناعات أخرى يعتمدون بشكل كبير على المواد التي تستهدف المشاريع الهندسية.

استناداً إلى البحث الذي أجراه (أوشينبي، 2007)، ظهرت لنا مشكلة شائعة تؤثر على أداء مجموعة العمل من أسلوب قيادة مدير المشروع نفسه. وعليه فإن مدير المشروع هو أحد الأطراف الرئيسية في نجاح أي مشروع، ومن هذا المنطلق تتبلور لنا مشكلة البحث وتتلخص المشكلة في الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

• ما هو دور السمات الشخصية لمدير المشروع في نجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية؟ وينبثق من التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- هل تؤثر مهارة مدير المشروع على نجاح المشروع في المملكة العربية السعودية؟
- هل تؤثر معرفة مدير المشروع على نجاح المشروع في المملكة العربية السعودية؟
- هل تؤثر خبرة مدير المشروع على نجاح المشروع في المملكة العربية السعودية؟

2.1. أهداف الدراسة:

1.2.1. الجانب النظري:

فهنا لتأثير السمات الشخصية لمدير المشروع، وهي (المهارة والمعرفة والخبرة)، على نجاح المشروع أو فشله بناء على نتائج جوانب (التكلفة، الوقت، الجودة).

تهدف هذه الدراسة إلى سد الفجوة النظرية بين موضوع السمات الشخصية لمدير المشروع في نجاح المشروعات داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية.

تهدف هذه الدراسة أيضاً إلى إرساء الأسس النظرية والأدبيات التي ستربط لسمات الشخصية لمدير المشروع بنجاح المشروع. وبالتالي، فإن نتائج هذه الدراسة تضيف معرفة جديدة إلى الأدبيات كمساهمة رئيسية فيما يتعلق بالعوامل الرئيسية التي تؤثر على نجاح المشاريع داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية.

تقديم توصيات سليمة لصناع القرار داخل منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، فيما يتعلق بدور السمات الشخصية لمدير المشروع.

2.2.1. الجانب العملي:

- تحديد أهمية أبعاد السمات الشخصية لمديري المشاريع في المملكة العربية السعودية.
- فهم تأثير السمات الشخصية لمديري المشاريع على نجاح المشروع.
- تحديد أبعاد السمات الشخصية التي تؤثر على نجاح المشروع أكثر من غيرها.
- التحقق من جوانب السمات الشخصية التي يعتقد مديري المشاريع أنها أكثر أهمية.
- تحديد مستوى كفاءة مدير المشروع بين الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية.
- تحديد مستوى نجاح المشروع بين الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية.
- تحديد أثر نجاح المشروع في تحسين الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية.
- التعرف على كفاءة مديري المشاريع في تنفيذ المشاريع.
- تصوير الفرق بين كيف يرى مديري المشاريع أنفسهم وهم يؤدون أدائهم وكيف يرى رؤسائهم أداءهم.
- اقتراح توصيات بتغيير معايير الاستقطاب والاختيار لمدراء المشاريع معتمدا على السمات الشخصية.
- التعرف على كيفية تعزيز وتطوير السمات الشخصية لمدراء المشاريع.

3.1. أهمية الدراسة:

- تتبع أهمية الدراسة من أهمية مدراء المشاريع أنفسهم والذين هم بمثابة العامل الحاسم في نجاح أو فشل هذه المشروعات، وبالتالي ضرورة توفير مدراء مشاريع بهذه السمات سيضمن نجاح هذه المشاريع، ومن ثم نجاح منظماتها عبر نجاح مشاريعها التي يتم تنفيذها وإدارتها من خلال هؤلاء المدراء ومن خلال إعادة النظر في سياسة استقطاب واختيار مدراء المشاريع وإعادة النظر في عملية التدريب والتحفيز، مما سينعكس بشكل إيجابي على المجتمع عبر تنفيذ مشاريعهم بطريقة تضمن تحقيق أهداف المشاريع المتمركزة حول تقديم أفضل الخدمات الاجتماعية والاقتصادية والتنمية للمجتمع.
- تسعى هذه الدراسة إلى تحليل كفاءات وسمات مدير المشروع التي لها أكبر تأثير على علاقة نجاح المشروع.
- تكمن أهمية هذه الدراسة في تعزيز مجموعة المعرفة الحالية حول الشركات الصغيرة والمتوسطة ومدى تأثير السمات الشخصية لمدير المشروع من خلال توفير نظرة ثاقبة حول ما إذا كانت هناك علاقات بين السمات الشخصية لمدير المشروع ونجاح/فشل المشاريع.
- يمكن اعتبار هذه الدراسة أول دراسة في المملكة العربية السعودية تبحث في تأثير السمات الشخصية لمديري المشاريع على نجاح المشروع داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة.
- يساهم هذا البحث في فهم الأهمية التي يلعبها مديرو المشاريع وأساليب عملهم وخصائصهم الشخصية على نجاح أو فشل المشاريع.
- المساهمة في تطوير تنظيم المشروع السعودي مما يؤدي إلى الحفاظ على عمل المشاريع بشكل فعال مما يساعد على تحقيق توقعات العملاء.
- مساعدة الأبحاث الأخرى في تحليل السمات الشخصية لمدير المشروع وأهميتها سواء في نفس القطاعات المستهدفة أو قطاعات أخرى.

- مساعدة متخذي القرار والعاملين في الشركات الصغيرة والمتوسطة على الاستفادة من تحسين كفاءات المشروع، وتقديم توصيات باستخدام أكثر الطرق فعالية في التفكير تجاهه.

4.1. فرضيات الدراسة:

➤ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين السمات الشخصية لمدير المشروع في نجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$). وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بُعد المهارة لمدير المشروع في نجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بُعد المعرفة لمدير المشروع في نجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الخبرة لمدير المشروع في نجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

2. الإطار النظري والدراسات السابقة:

1.2. الإطار النظري:

1.1.2. إدارة المشاريع:

تتضمن وظيفة إدارة المشروع تحديد متطلبات العمل، وتحديد نطاق العمل، وتخصيص الموارد المطلوبة، وتخطيط تنفيذ العمل، ومراقبة تقدم العمل وتعديل الانحرافات عن الخطة، وقد يبدو في البداية أن هذين التعريفين متداخلين، موجهة بشكل كبير لتحقيق المشروع، ويمكن التمييز المهم في التركيز على كلا التعريفين. يهتم المشروع بتحديد واختيار مهام ستكون ذات فائدة عامة للشركة، وقد تكون هذه الميزة مالية أو تسويقية أو فنية، ولكنها تميل إلى أن تكون ذات طبيعة طويلة الأجل، موجهة نحو إجمالي العمر المتوقع للمشروع المكتمل.

وإن أحد الأهداف البارزة لإدارة المشروع هو المساهمة في بناء الوطن وهذه العملية تعنى توفير المأوى لمختلف الأنشطة السكنية والتجارية والصناعية والترفيهية للأفراد. إن معظم العملاء يشعرون بالرضا حين يكون العمل متفوقاً في نوعيته، وينتج كمية كبيرة بتكلفة أقل، وبوقت أسرع ويحقق أعلى عائد ويسهل إنجازه وصيانته.

وتعتبر المسؤولية الرئيسية لمدير المشروع هي تحقيق أهداف المشروع بنجاح وذلك بتحقيق التوازن بين متطلبات المشروع من جانب وجودته والوقت الزمني المخصص له وتكلفته من جانب آخر وتشتمل المهام الفرعية على تحديد متطلبات المشروع، وإنشاء أهداف واضحة وقابلة للتحقيق، ومواءمة المواصفات والخطط لاهتمامات وتطلعات الأطراف المعنية ويجب على مدير المشروع إدارة المشروع من لحظة البدء وحتى نهايته ومن أجل إنجاز هذه المسؤوليات المتعددة الأوجه، فإن أدوار مدير المشروع تتنوع لتشمل كونه قائداً ومديراً ومنظماً وحكماً ومنسقاً.

ويجب على مدير المشروع قيادة فرق العمل نحو هدف مشترك مع ضمان التماسك والاستمرارية للحفاظ على تقدم المشروع من خلال عملياته ومراحله. ومدير المشروع بمثابة المحفز الرئيسي لتحفيز التواصل الفعال والتنسيق بين المشتريات والتصميم والبناء والتشييد. ومن أجل إدارة فعالة لهذه المسؤوليات وتحمل هذه يجب على مدير المشروع أن يكون لديه خبرة في المجالات التالية: إدارة مشتريات المشروع وإدارة مخاطر المشروع وإدارة التواصل في المشروع وإدارة الموارد البشرية للمشروع وإدارة جودة المشروع وإدارة تكلفة المشروع.

إن أفضل مديري المشاريع هم قادة مؤثرين ولديهم رؤية ولديهم قدرة على التحفيز وجمع الأفراد لإنجاز أشياء عظيمة وينبغي على القائد أن يقوم بتوجيه أعضاء الفريق من خلال تحديد الأدوار والمسؤوليات الخاصة بالمشروع بالإضافة على ذلك فإنهم يجب أن يكونوا مصدر إلهام لأعضاء الفريق لإتمام المهمة بنجاح لصالح المشروع علما بأن مدير المشروع هو العنصر المحفز والمبادر الذي يأخذ على عاتقه كامل المشروع ويضعه موضع التنفيذ (فيرزوه، 1999).

2.1.2. نجاح المشروع:

لا توجد أي تعريفات متفق عليها لنجاح المشاريع وبناء على بيان بحثي، لا توجد أي عناصر نجاح مشروع ثابتة لجميع المشاريع. المشاريع المختلفة لها عناصر مختلفة لنجاح المشروع (Sadeh et al، 2006)، مما أدى إلى أن الدراسات الحديثة تفتقر إلى أدلة صعبة كافية لتبرير التأثير المفيد لإدارة المشروع على نجاح المشروع. بالرغم من ذلك، في إدارة المشروع هناك تركيز على التطبيق الناجح للمعدات والاستراتيجيات نحو مهام المشروع للحصول على أهداف المشروع (Bryde، 2008).

مدير المشروع مسؤول على المدى الطويل عن تطوير نهج تنفيذ المشروع، والذي يجب أن يتماشى مع الاستراتيجية رقم واحد للشركات، مما يسلط الضوء على أهمية مديري المشاريع المدربين تدريباً جيداً. ذكر (J Rodney Turner & Müller، 2003) أن لقب "مدير المشروع" يجب أن يقتصر على الأفراد، الذين يمتلكون شهادات مهنية لتطوير المزيد من الثقة والإيمان بالمديرين أو، ويكون كل ذلك من خلال نظام اختيار مديرو مشاريع مختصين (J Rodney Turner & Müller، 2003).

وبالمثل، يؤيد البحث أن السمات أمر بالغ الأهمية لتحقيق نجاح المشروع، لكنها لا تضمن نجاح المشروع. تتوافق مثل هذه الأبحاث جزئياً مع المنظور الجزئي والكلي لإنجاز مشروع (ليم ومحمد، 1999) في أن نجاح إدارة المشروع لا يترجم دائماً إلى نجاح المشروع. على الرغم من أن كفاءة مدير المشروع تؤدي وظيفة حيوية في اختيار المعدات والاستراتيجيات المناسبة لتوفير التسليمات الأساسية لدورة حياة المشروع. بالتوافق مع (سديه وآخرون، 2006) "الخطط ليست شيئاً، تغيير الخطط هو كل شيء". ببساطة، من المستبعد جداً التخطيط لكل مصلحة بالضبط بالطريقة المحددة التي سيتم تنفيذها بها. تحتاج ممارسات إدارة المشروع إلى التعامل مع العناصر الداخلية والخارجية المتغيرة باستمرار، مما يؤثر على نجاح المشروع. وفقاً لذلك، من الأهمية إدراك كفاءة مدير المشروع. تحقق كل من (Turner and Müller، 2003) من هذا العنصر، وقد خلصوا إلى أن إدراك التعليم المناسب لإدارة المشاريع هو السقف الأعلى لعناصر نجاح المشروع.

عرّف العديد من المؤلفين الإنجاز الناجح للمشروع على أنه تحقيق أهداف المشروع في الوقت المحدد، وفي حدود التكلفة، وفي النطاق المطلوب، مع استخدام الموارد بفعالية وعلى المستوى المطلوب من الجودة. على الرغم من الاتفاق النسبي على مثل هذا التعريف الأساسي، يمكن أن يكون هناك العديد من وجهات النظر حول ما إذا كان مشروع معين ناجحاً أم لا. عندما يتم التحدث

عن النجاح، يُذكر عادة أنه يشير إلى فعل الأشياء بشكل صحيح، مما يعني أنه بغض النظر عما يتم تنفيذه، يتم تنفيذه بأفضل طريقة ممكنة، مع مراعاة الموارد المتاحة.

2.2. الدراسات السابقة:

1.2.2. الدراسات العربية:

دراسة (أبو بكر، أنور، 2020)، بعنوان: اتجاهات المديرين نحو اختيار مديري المشاريع: دراسة تطبيقية على شركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم.

هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات المديرين نحو اختيار مديري المشاريع. استهدفت بدراسة تطبيقية على شركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم، وهدف إلى زيادة الإنتاجية الحد من التكاليف وتقليل المصاريف وإنجاز المشروع بالوقت المحدد. وشملت عينة الدراسة (50) مفردة من بين المديرين. وجاءت أداة الدراسة بتوزيع (80) استبانة على أفراد الإدارة العليا في بعض الشركات. أعتمد البحث على المنهج التحليلي. وأختتم البحث بالإشارة إلى أهم النتائج، منها وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معيار المصادقية التقنية واختيار مديري المشاريع. وأكدت الدراسة بأن المعرفة بالعلوم كالمحاسبة والقانون واللغات وعلم النفس من المعايير الأساسية لاختيار مدير المشروع بشركات المقاولات والإنشاءات في ولاية الخرطوم. وجاءت التوصيات مؤكدة على ضرورة أن يكون لدى مدير المشروع بشركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم المقدرة على حفظ جدولته المشروع في إطار التكلفة.

دراسة (تاية وبسام، 2019)، بعنوان: تأثير كفاءات مدير المشروع على عوامل نجاح المشروع في قطاع غزة.

هدفت هذه الدراسة إلى إيجاد تأثير كفاءات مدراء المشاريع على عوامل نجاح المشاريع في قطاع غزة. وقد تم اتباع منهج بحث كمي في هذه الدراسة. وقد تم جمع البيانات المطلوبة باستخدام استبانة تم تصميمها بالرجوع إلى الأبحاث العلمية السابقة ذات الصلة. في الاستبانة الأولى تم جمع 153 نسخة من إجمالي 180 استبانة تم توزيعها تصلح للتحليل من المهندسين الاستشاريين ومهندسي شركات المقاولات درجة أولى أو ثانية بمعدل استجابة 85%. وفي الاستبانة الثانية تم جمع 102 نسخة من إجمالي 130 استبانة تم توزيعها تصلح للتحليل من مدراء المشاريع في شركات المقاولات درجة أولى أو ثانية بمعدل استجابة 76.92%. تم تحليل البيانات التي تم جمعها كميًا باستخدام برنامج SPSS. تم تحديد (48) من عوامل نجاح المشروع و (68) من كفاءات مدراء المشاريع: (26) كفاءات شخصية، (30) كفاءات إدارية، و (12) كفاءات قيادية. أظهرت النتائج أن أكثر الكفاءات الشخصية أهمية كانت القدرة على حل المشاكل، الثقة بالنفس، والتحلي بأخلاقيات المهنة، في حين أن أكثر الكفاءات الإدارية أهمية كانت المعرفة بإدارة الجودة، إدارة الوقت بفاعلية، والقدرة على إدارة موقع العمل، في حين أن أكثر الكفاءات القيادية أهمية التصميم على تحقيق النتائج، امتلاك رؤية التفكير الاستراتيجي. تم تقسيم عوامل نجاح المشروع باستخدام تحليل العامل إلى: (1) عوامل إدارية وتعاقدية، (2) عوامل متعلقة ببيئة وطبيعة المشروع، (3) عوامل متعلقة بأطراف المشروع. تحليل العامل أظهر أن مجموعة العوامل الإدارية والتعاقدية أكثر المجموعات قوة وأهمية، وعامل استخدام نظام تنافسي لترسية العطاء أهم عوامل المجموعة. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة قوية بين كفاءات مدراء المشاريع وعوامل نجاح المشروع. تؤثر الكفاءات الإدارية والشخصية والقيادية على نجاح المشروع تأثيراً إيجابياً.

وكانت العلاقة الأقوى بين الكفاءات الإدارية ونجاح المشروع تليها الكفاءات الشخصية، كما أشارت النتائج إلى أن المستوى التعليمي، التخصص الهندسي، نوع المؤسسة ليس له أي تأثير على إجابات المشاركين تجاه كفاءات مدير المشروع أو عوامل نجاح المشروع، من ناحية أخرى كانت هناك علاقة إيجابية بين كفاءات مدير المشروع وعوامل نجاح المشروع مع عامل الخبرة في مجال العمل لصالح (15 سنة أو أكثر).

دراسة (الصفدي وهدي، 2017)، بعنوان: دور المهارات القيادية لدى مدراء المشاريع في نجاح المشاريع الصغيرة في قطاع غزة.

هدفت الدراسة إلى استكشاف المهارات القيادية لمديري المشاريع ودراسة دور المهارات القيادية في نجاح المشاريع. قدمت الرسالة بعض التوصيات والمقترحات حول المهارات القيادية ودورها في نجاح المشاريع في ضوء نتائج الدراسة. تكون مجتمع الدراسة من مديري المشاريع في مركز المشاريع الصغيرة (SEC). تم استخدام أسلوب المسح الشامل في هذه الدراسة، تم استخدام العينة العشوائية البسيطة في هذه الدراسة وقد تم توزيع الاستبيان على 69 من مدراء المشاريع في المؤسسات الصغيرة التي أجريت مشاريعهم تحت إشراف مركز المشاريع الصغيرة (SEC). وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات القيادية لمديري المشاريع ونجاح المشاريع، حيث تؤثر المهارات القيادية لمديري المشاريع بشكل إيجابي في نجاح المشاريع، كما وجدت الدراسة أن هناك تأثيراً معنوياً للمتغيرات (القدوة الحسنة والحيوية) على نجاح المشاريع، كما أن هناك تأثير إيجابي كبير للمتغيرات (الرؤية، التفويض والموقف الإيجابي) في نجاح المشاريع، كان المتغير المستقل الأكثر أهمية هو الموقف الإيجابي. وأوصت الدراسة بضرورة أن يمتلك مديري المشاريع مهارات القيادة الممتازة جداً وبالتحديد "القدوة الحسنة، والحيوية، والتفويض، والرؤية، والموقف الإيجابي" بسبب دورها وتأثيرها في نجاح المشروع، كما وينبغي أن يكون مديري المشاريع قوياً لأتباعهم لأن كل فعل، أو كلمة، أو سلوك للقائد يؤثر على سلوك أتباعه، كما وينبغي على مديري المشاريع بث الطاقة لجميع أتباعهم وتفويض العمل إلى الفريق، وينبغي عليهم تحفيز الفريق نحو العمل.

دراسة (الخالدة وصهيب، 2017)، بعنوان: تأثير كفاءات مديري المشروع على نجاح المشروع.

جرى هذا البحث بهدف وصف أي تأثير من مدير المشروع الذي يتحمل مسؤولية التسليم النهائي ونجاح المشروع ككل. وتعتبر هذه الدراسة وصفية (السبب / النتيجة). تم جمع البيانات من 160 من مديري المشاريع من 33 شركة تعتمد هيكل إدارة المشاريع داخلياً من خلال استبيان الذي تم بناؤه لهذا الغرض. تم فحص الاستثمارات التي تم جمعها وترميزها من خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS 20. وذلك بعد التحقق من التوزيع الطبيعي، والصدق، والموثوقية، واستخدام الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية. أظهرت النتائج أن أهمية وتنفيذ كل المتغيرات كانت ضعيفة ضمن العينة المختارة. وأظهرت النتائج أن العلاقة بين كفاءات مديري المشاريع قوية جداً، وبين عناصر نجاح المشروع كانت العلاقة قوية جداً هي الأخرى، وأخيراً بين كفاءات مديري المشروع ونجاح المشروع هي أيضاً قوية جداً. تظهر النتائج أيضاً أن هناك تأثير للكفاءات لمديري المشروع على نجاح المشروع، وتبين في هذه الدراسة أن جدارة المعرفة لها الأثر الأكبر تليها المهارات، في حين لا تظهر الخبرات لها تأثير كبير. نتائج هذا البحث يمكن أن تستخدم لتدريب مديري المشاريع لتطوير الكفاءات الضرورية لتحسين الأداء واستثمار رأس المال البشري ضمن المشروع. بالإضافة إلى ذلك تضمنت التوصيات مجموعة من البرامج الإلكترونية التي من شأنها مساعدة مدراء المشاريع والبرامج لتسهيل عملية إدارة المصادر.

2.2.2. الدراسات الأجنبية:

Study (Hayajneh Hamada, 2018), titled: Project Management Knowledge areas and Skills for Managing Cloud Software Projects: Overcoming Challenges.

يهدف هذا البحث إلى تحديد التحديات التي يواجهها مديرو المشاريع في الحوسبة السحابية وتسليط الضوء على مجالات المعرفة والمهارات اللازمة لمواجهة هذه التحديات. الطريقة تقدم هذه الورقة نتائجها من خلال ثلاث مراحل. أولاً، استبيان ما قبل المسح للتحقق من المهارات ومجالات المعرفة وسيتم اختياره واعتماده في النهاية للمسح الرئيسي. ثانياً، المقابلات مع الخبراء في هذا المجال لمناقشة التحديات المحددة في مراجعة الأدبيات، كما سيتم اعتمادها مع المسح المسبق لبناء المسح الرئيسي. ثالثاً، المسح الرئيسي لتحديد المهارات المهمة ومجالات المعرفة اللازمة لإدارة المشاريع السحابية. النتائج خلصت الدراسة إلى توصيات حتى يمكن تطوير الأنظمة والأدوات الممكنة ودمجها للتغلب على بعض هذه التحديات. مما يعطيها أهمية توفير التوجيه للمديرين في المجال لتحسين أداء قيادة المشروع بنجاح. الخلاصة تؤدي الدراسة إلى اكتساب فهم سمات مدير السحابة المختص وتحدد مجالات المعرفة والمهارات لمساعدتهم بشكل فعال في التغلب على التحديات التي تواجههم في مشاريع البرمجيات والسحابة.

Study (Moura & Carneiro, 2018), titled: Influence of the project manager's personal characteristics on project performance.

كان الغرض من هذه الدراسة هو تحليل الخصائص الشخصية لمدير المشروع فيما يتعلق بتأثيراته على أداء المشروع باستخدام مسح تجريبي لـ 244 مدير مشروع. تشكل المشاريع جزءاً من الأنشطة التنظيمية ولها تأثير مباشر على نتائج المنظمة وأدائها. يمكن أن يكون لتحسين أداء إدارة المشروع تأثير إيجابي على المؤسسة. نظراً لكونه مسؤولاً في النهاية عن نتائج المشروع، فإن مدير المشروع لديه عوامل ضمن خصائصه الشخصية قد تؤثر على أداء المشروع.

تظهر النتائج أن المهارات والمعرفة والمواقف تؤثر بشكل مباشر على أداء المشروع وأن سمات الشخصية ليس لها تأثيرات مباشرة، ولكنها تؤثر بشكل غير مباشر على المواقف، تظهر النتائج أيضاً أن الشهادة في إدارة المشروع لا تؤثر بشكل مباشر على أداء المشروع ولكن لها تأثير معتدل على العلاقة بين مهارات مدير المشروع والمعرفة وأداء إدارة المشروع.

Study (Ozguler & Halkbank, 2016), titled: the impact of personal characteristics on project management.

هدفت الدراسة لمعرفة تأثير الخصائص الشخصية لمدير المشروع على إدارة المشروع بطريقة منهجية. من أجل إدراك أن الباحث سوف يشرح المفاهيم الأساسية لهذا الموضوع. بعد ذلك، تم تفصيل الطريقة المنهجية. حيث تتكون هذه الطريقة المنهجية من ست خطوات:

- تطوير خريطة الخصائص الشخصية التنظيمية.
- تأثير الخصائص الشخصية على إدارة الموارد البشرية للمشروع.
- تأثير الخصائص الشخصية على إدارة اتصالات المشروع.
- تأثير الخصائص الشخصية على إدارة مخاطر المشروع.

- تأثير الخصائص الشخصية في إدارة أصحاب المصلحة في المشروع.
- تأثير الخصائص الشخصية على إدارة مشتريات المشروع.

توصلت الدراسة إلى تحديد عشرة مجالات معرفية وخمس مجموعات عمليات في دليل هيئة إدارة المشاريع الاحترافية (PMBOK)، الذي نشره معهد إدارة المشاريع. مجالات المعرفة هي إدارة تكامل المشروع، إدارة نطاق المشروع، المشروع، إدارة الوقت، المشروع إدارة التكلفة وإدارة جودة المشروع وإدارة الموارد البشرية للمشروع وإدارة اتصالات المشروع وإدارة مخاطر المشروع وإدارة مشتريات المشروع.

3. منهجية الدراسة

1.3. منهج الدراسة:

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي حيث قام بجمع الكم الذي يراه مناسباً من البيانات والمعلومات، ثم توضيح العلاقة بين متغيرات البحث في صورة أسئلة أو فروض، وبعد ذلك استخدام أدوات التحليل الإحصائية التي تناسب طبيعة بيانات البحث، يلي ذلك وضع النتائج، ثم ينتهي الباحث بصياغة الحلول، التي يرى من وجهة نظره أنها مناسبة.

2.3. مصادر البيانات:

1.2.3. البيانات الأولية:

وهي مجموعة البيانات التي يتم جمعها بشكل مباشر من خلال المقابلات أو الاستبيانات بحيث تكون تلك البيانات فريدة بالنسبة للشخص التي قام بجمعها وتكون متاحة أو متوفرة فقط لذلك الشخص أو ممن يختار من الأشخاص. ومن مزايا استخدام البيانات الأولية أن الباحثين يجمعون المعلومات لأغراض محددة من دراستهم. تكون الأسئلة التي يطرحها الباحثون مصممة خصيصاً لاستخراج البيانات التي من شأنها مساعدتهم في دراستهم.

تم تطوير استبانة خاصة متعلقة بفرضيات الدراسة ونموذج البحث بالاعتماد على ما أورده الكتاب والباحثون بخصوص دور السمات الشخصية لمدير المشروع في نجاح المشروعات لئتم الاعتماد عليها كمصدر أولي تم جمع البيانات الأولية لهذه الدراسة من خلال الملاحظات والاستبيانات والمقابلات، لكن كان ذلك بشكل رئيسي من خلال الاستبيان.

2.2.3. البيانات الثانوية:

بالإضافة إلى البيانات التي تم جمعها من المصدر الأولي والتي هي أساس عملية التحليل، تم أيضاً استخراج بعض البيانات من خلال الكتب والمجلات والأبحاث والأطروحات والمقالات وأوراق العمل والشبكة العالمية. بهذه الطريقة سهلت بناء خلفية نظرية قوية لتوضيح تعريف المشكلة واختبارها ومقارنة نتائج الدراسة مع نتائج الأدبيات.

3.3. مجتمع الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة من أصحاب المصلحة ومنتخذي القرار وجميع العاملين ذوي المستويات الإدارية العليا (مدير/نائب تنفيذي، مدير عام، مدير، منسق مشاريع)، داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة بمنطقة عسير بالمملكة العربية السعودية، حيث بلغ عدد الشركات الصغيرة والمتوسطة بمنطقة عسير حوالي 2994 شركة تمثل كامل مجتمع الدراسة.

ونظرا لعدم قدرة الباحث على تغطية مجتمع الدراسة بالكامل بسبب اتساع حجمه، وضيق الوقت، وارتفاع التكلفة اختار الباحث عينة قسدية (20 شركة) من هذا المجتمع بحيث تمثل مجتمع الدراسة.

4.3. عينة الدراسة:

بلغ عدد أفراد عينة الدراسة والذين يمثلون 20 شركة محل الدراسة، 98 مبحوثا من أصحاب المصلحة ومتخذي القرار وجميع العاملين ذوي المستويات الإدارية العليا (مدير/نائب تنفيذي، مدير عام، مدير، منسق مشاريع)، داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة بمنطقة عسير بالمملكة العربية السعودية. تم توزيع الاستبيان على المبحوثين. تم استرداد 95 استبانة، وبعد فحص الاستبانات، تم استبعاد (6) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل وبهذا يكون عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (89) استبانة، أي بنسبة (93.68%) من إجمالي عدد الاستبانات المستردة.

4.3. أداة الدراسة (الاستبانة):

كانت الطريقة المستخدمة في هذا البحث هي الإجابة على مجموعة من الأسئلة الواردة في الاستبيان المصمم خصيصا لهذه الدراسة. أحتوى الاستبيان على ثلاثة وثلاثون سؤالا مغلقا بخلاف الأسئلة الديموغرافية الأخرى المتعلقة بالنوع والجنس والخبرة والمؤهل الدراسي... الخ

أرفض بشدة	أرفض	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

جدول 1 - مقياس ليكرت الخماسي

تم قياس كل منها على مقياس ليكرت "الخماسي"، أي من خمس درجات تتراوح من "لا أوافق بشدة" إلى "أوافق بشدة" للإشارة إلى المعدل الذي يشعر به أفراد العينة. أعطيت القيمة (1) تصنيفا نوعيا "لا أوافق بشدة" وأعطيت القيمة (5) تصنيفا نوعيا "أوافق بشدة" بحيث يمثل متوسط الإجابات لكل عبارة درجة رضا أعضاء العينة عن سؤال.

عندما يرتفع هذا المتوسط إلى الاقتراب (5)، تكون درجة رضا المستجيبين "عالية جدا"، وعلى العكس من ذلك، حيث ينخفض هذا المتوسط إلى الاقتراب (1)، تكون درجة رضا المستجيبين "منخفضة جدا أو غير موجودة" اختبارات صدق أداة الدراسة وثباتها، ووفقا لـ (Sekran, 2013)، تتعلق الصلاحية بما إذا كنا نقيس المفهوم الصحيح، بينما تتعلق الموثوقية بالاستقرار والاتساق في القياس.

1.4.3. الصلاحية:

تم استخدام طريقتين لاختبار الاستبانة من أجل الوضوح وتقديم استبيان دراسة متماسك على درجة عالية من الدقة.

- أولا، تم استخدام مصادر متعددة للبيانات مثل (المجلات، والأبحاث، والأطروحات، وشبكة الإنترنت العالمية، والمقالات) لتعيين وصل النموذج والمقاييس.
- ثانيا، تم إجراء مراجعة شاملة تغطي جميع هياكل الدراسة بشكل شامل من قبل المحكمين الأكاديميين من جامعة لينكولن والممارسين المتخصصين في إدارة الأعمال. تمت إضافة بعض العناصر بينما تم إسقاط البعض الآخر بناء على توصياتهم القيمة. كما تم إعادة صياغة البنود الأخرى لتصبح أكثر دقة لتحسين وتعديل أداة الدراسة.

2.4.3. الموثوقية

تم إجراء اختبار الموثوقية باستخدام اختبار Cronbach's alpha، لقياس الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الاستبيان) وكذلك الثبات. يشير إلى مدى ارتباط العناصر ببعضها البعض، ومدى تحررها من التحيز (Sekaran and Bougie، 2009). تشير نتائج هذا الاختبار إلى المدى الذي يكون فيه بدون تحيز أو خطأ وبالتالي يضمن قياساً متسقاً عبر العناصر المختلفة في الأداة. بعبارة أخرى، يمكن وصفها ببساطة بأنها الدقة في القياس التي تتضمن الاستقرار والاتساق، وقد كانت النتائج مبيّنة في الجدول التالي:

عدد الفقرات	المتغير	معامل كرونباخ ألفا
7	السمات الشخصية لمدير المشروع	المهارة .844
7		المعرفة .787
7		الخبرة .845
4	نجاح المشروع	التكلفة .965
4		الوقت .661
4		الجودة .635

جدول 2 - معامل ثبات كرونباخ ألفا لكل محور من محاور الدراسة

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل كرونباخ ألفا لإجمالي فقرات الاستبيان بلغ قيمة مرتفعة والتي تعكس درجة الثبات العالية التي يتمتع بها، كما نلاحظ كذلك أن معامل الثبات لكل المتغيرات كانت متقاربة وتكون جميعها الحد الأدنى المطلوب لتحقيق شرط الثبات وهو (0.60)، لذلك يتم افتراض الموثوقية (تافاكول ودينيك، 2011).

5.3. اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:

الرقم	المتغير	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig. مستوى الدلالة
1	المهارة	1.003	0.267
2	المعرفة	1.238	0.093
3	الخبرة	1.023	0.246
	السمات الشخصية لمدير المشروع	0.894	0.401
1	التكلفة	1.366	0.048
2	الوقت	1.607	0.011

0.009	1.646	الجودة	3
0.107	1.210	نجاح المشروعات	

جدول 3 - اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

تم استخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov لاختبار التوزيع الطبيعي للبيانات. إذا كانت أهمية Kolmogorov-Smirnov تزيد عن 5%، فيتم افتراض الحالة الطبيعية. يوضح الجدول في الأعلى أن البيانات يتم توزيعها بشكل طبيعي، حيث أن القيمة المعنوية لجميع المتغيرات تزيد عن 5%.

4. تحليل نتائج الدراسة

1.4. النتائج المتعلقة بمحاور الدراسة:

1.1.4. المحور الأول - السمات الشخصية لمدير المشروع:

1.1.1.4. المهارة:

وكما تظهر من خلال الجدول التالي:

المهارة					
الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
1	يحرص مدير المشروع على التواصل مع فريقه بشكل منتظم.	3.44	0.995	4	متوسط
2	يشجع مدير المشروع على الأفكار الإبداعية.	4.14	1.104	1	مرتفع
3	يوفر مدير المشروع التوجيه اللازم لإلهام الآخرين.	3.19	1.102	7	متوسط
4	يستخدم مدير المشروع التفكير الإبداعي لحل المشكلات.	3.93	1.068	3	مرتفع
5	يتتبع مدير المشروع نقاط ضعفه وقوته.	3.38	1.131	5	متوسط
6	يتمتع مدير المشروع بالحكمة والإدراك.	4.01	1.113	2	مرتفع
7	لدى مدير المشروع القدرة للعمل تحت ضغط.	3.34	1.176	6	متوسط
المتوسط العام		3.63	0.728		مرتفع

جدول 4 - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور السمات الشخصية لمدير المشروع - المهارة

يظهر الجدول في الأعلى إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بمحور السمات الشخصية لمدير المشروع (المهارة)، داخل مجموعة الشركات الصغيرة والمتوسطة بمنطقة عسير محل الدراسة، فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة "يشجع مدير المشروع

على الأفكار الإبداعية " بمتوسط حسابي بلغ (4.14) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.63)، وانحراف معياري بلغ (1.104)، فيما حصلت الفقرة " يتمتع مدير المشروع بالحكمة والإدراك " على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (1.113). واخيرا في المرتبة السابعة جاءت الفقرة التي تنص على " لدى مدير المشروع القدرة للعمل تحت ضغط " بمتوسط حسابي بلغ (3.19) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.63) وانحراف معياري (1.102).

هذه النتيجة تؤكد من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة أن مستوى السمات الشخصية لمدير المشروع (المهارة) كان متوسطا، ويبين الجدول أيضا التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير السمات الشخصية لمدير المشروع (المهارة) بفقراته وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أهمية هذا المتغير.

2.1.1.4. المعرفة:

وكما تظهر من خلال الجدول التالي:

المعرفة					
الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
1	يحدد مدير المشروع الأهداف بناء على الخطة الاستراتيجية الشاملة للمشروع.	4.14	1.207	4	مرتفع
2	لدى مدير المشروع أولويات سليمة للعمل المستقبلي مع القدرة على توقع تأثير التغييرات الخارجية والداخلية على الرؤية.	3.20	1.103	7	متوسط
3	يحدد مدير المشروع الفرص والتهديدات ويراعي احتياجات أصحاب المصلحة.	4.14	1.202	3	مرتفع
4	لدى مدير المشاريع القدرة على تحديد إيجابيات وسلبيات الأفكار.	4.26	1.079	2	مرتفع
5	لا يستغل مدير المشروع السلطات المخولة له.	3.36	1.118	5	متوسط
6	يعمل مدير المشروع مع كافة أفراد طاقم العمل دون تحيز.	4.26	1.077	1	مرتفع
7	يحافظ مدير المشروع على أسرار حسب مقتضيات.	3.22	1.120	6	متوسط
المتوسط العام		3.80	0.812	مرتفع	

جدول 5 - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور السمات الشخصية لمدير المشروع - المعرفة

يظهر الجدول في الأعلى إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بمحور السمات الشخصية لمدير المشروع (المعرفة)، داخل مجموعة الشركات الصغيرة والمتوسطة بمنطقة عسير محل الدراسة، فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة " يعمل مدير المشروع مع كافة أفراد طاقم العمل دون تحيز " بمتوسط حسابي بلغ (4.26) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.80)، وانحراف معياري بلغ (1.077)، فيما حصلت الفقرة " لدى مدير المشاريع القدرة على تحديد إيجابيات وسلبيات الأفكار " على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري (1.079).

في المرتبة السابعة جاءت الفقرة التي تنص على " لدى مدير المشروع أولويات سليمة للعمل المستقبلي مع القدرة على توقع تأثير التغييرات الخارجية والداخلية على الرؤية " بمتوسط حسابي بلغ (3.20) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.80) وانحراف معياري (1.103).

هذه النتيجة تؤكد من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة أن مستوى السمات الشخصية لمدير المشروع (المعرفة) كان مرتفعا، ويبين الجدول أيضا التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير السمات الشخصية لمدير المشروع (المعرفة) بفقراته وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أهمية هذا المتغير.

3.1.1.4. الخبرة:

وكما تظهر من خلال الجدول التالي:

الخبرة					
الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
1	يقيم المشروع ويعرف حجم الإنجاز في أي وقت.	4.13	1.232	4	مرتفع
2	يعمل مدير المشروع على تطوير عمليات التغذية الراجعة.	3.21	1.101	7	متوسط
3	يوزع مدير المشروع المهام على العاملين حسب تخصصهم.	4.14	1.191	3	مرتفع
4	يدرك مدير المشروع أهداف العمل.	4.26	1.067	2	مرتفع
5	يستطيع مدير المشروع استثارة حماس العاملين.	3.38	1.131	5	متوسط
6	يحدد مدير المشروع الاحتياجات التدريبية لفريق عمله بكل دقة.	4.27	1.080	1	مرتفع
7	يحرص مدير المشروع على متابعة أدق تفاصيل المشروع.	3.24	1.130	6	متوسط
المتوسط العام		3.80	0.816	مرتفع	

جدول 6 - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور السمات الشخصية لمدير المشروع - الخبرة

يظهر الجدول في الأعلى إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بمحور السمات الشخصية لمدير المشروع (الخبرة)، داخل مجموعة الشركات الصغيرة والمتوسطة بمنطقة عسير محل الدراسة، فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة " يحدد مدير المشروع الاحتياجات التدريبية لفريق عمله بكل دقة " بمتوسط حسابي بلغ (4.27) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.80)، وانحراف معياري بلغ (1.080)،

فيما حصلت الفقرة "يدرك مدير المشروع أهداف العمل" على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري (1.067). في المرتبة السابعة جاءت الفقرة التي تنص على " يحرص مدير المشروع على متابعة أدق تفاصيل المشروع " بمتوسط حسابي بلغ (3.24) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.80) وانحراف معياري (1.130). هذه النتيجة تؤكد من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة أن مستوى السمات الشخصية لمدير المشروع (الخبرة) كان مرتفعاً، ويبين الجدول أيضاً التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير السمات الشخصية لمدير المشروع (الخبرة) بفقراته وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أهمية هذا المتغير.

2.1.4. المحور الثاني - نجاح المشروعات:

1.2.1.4. التكلفة:

وكما تظهر من خلال الجدول التالي:

التكلفة					
الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
1	لم تكن هناك طلبات تغيير رئيسية بالتكلفة أثناء المشروع	3.44	0.995	3	متوسط
2	ساعدت خبرة مدير المشروع في التخلص من الموارد غير الضرورية.	4.16	1.096	1	مرتفع
3	خفض مدير المشروع تكلفة بعض الأنشطة دون أن يؤثر ذلك على الجودة.	3.21	1.118	4	متوسط
4	تم الانتهاء من المشروع تحت التكلفة المرصودة له.	3.63	1.074	2	متوسط
المتوسط العام		3.61	0.754	متوسط	

جدول 7 - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور نجاح المشروعات - التكلفة

يظهر الجدول في الأعلى إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بمحور نجاح المشروعات (التكلفة)، داخل مجموعة الشركات الصغيرة والمتوسطة بمنطقة عسير محل الدراسة، فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة " ساعدت خبرة مدير المشروع في التخلص من الموارد غير الضرورية " بمتوسط حسابي بلغ (4.16) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.61)، وانحراف معياري بلغ (1.096)، وفي المرتبة الرابعة جاءت فقرة " خفض مدير المشروع تكلفة بعض الأنشطة دون أن يؤثر ذلك على الجودة " بمتوسط حسابي بلغ (3.21) وهو أعلى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.61) وانحراف معياري (1.118).

هذه النتيجة تؤكد من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة أن مستوى نجاح المشروعات (التكلفة) كان متوسطاً، ويبين الجدول أيضاً التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير نجاح المشروعات (التكلفة) بفقراته وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أهمية هذا المتغير.

2.2.1.4. الجودة:

وكما تظهر من خلال الجدول التالي:

الجودة					
الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
1	لبي المشروع أهدافه التجارية الموضوعة له.	3.38	1.131	3	متوسط
2	تسليمات المشروع تفي دائما بمتطلبات العملاء.	3.74	1.112	2	مرتفع
3	تم تسليم المشروع وفقا للمعايير العامة للشركة.	3.34	1.176	4	متوسط
4	أدى وضع خطط بديلة إلى تقليل احتمالية المخاطر غير المتوقعة.	4.13	1.224	1	مرتفع
المتوسط العام		3.65	0.802	متوسط	

جدول 8 - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور نجاح المشروعات - الجودة

يظهر الجدول في الأعلى إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بمحور نجاح المشروعات (الجودة)، داخل مجموعة الشركات الصغيرة والمتوسطة بمنطقة عسير محل الدراسة، فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة " أدى وضع خطط بديلة إلى تقليل احتمالية المخاطر غير المتوقعة " بمتوسط حسابي بلغ (4.13) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.65)، وانحراف معياري بلغ (1.224)، وفي المرتبة الرابعة جاءت فقرة " تم تسليم المشروع وفقا للمعايير العامة للشركة " بمتوسط حسابي بلغ (3.34) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.65) وانحراف معياري (1.176).

هذه النتيجة تؤكد من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة أن مستوى نجاح المشروعات (الجودة) كان مرتفعا، ويبين الجدول أيضا التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير نجاح المشروعات (الجودة) بفقراته وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أهمية هذا المتغير.

3.2.1.4. الوقت:

وكما تظهر من خلال الجدول التالي:

الوقت					
الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
1	لدى مدير المشروع القدرة على إدارة الوقت.	3.22	1.091	4	متوسط
2	عزز المشروع قدرات الموظفين من خلال المساعدة في توفير الوقت.	4.15	1.199	2	مرتفع

مرتفع	1	1.071	4.26	حقق المشروع معظم المعالم المجدولة له.	3
متوسط	3	1.109	3.38	تم الانتهاء من المشروع في الوقت المحدد	4
مرتفع		0.815	3.75	المتوسط العام	

جدول 9 - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور نجاح المشروعات - الوقت

يظهر الجدول في الأعلى إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بمحور نجاح المشروعات (الوقت)، داخل مجموعة الشركات الصغيرة والمتوسطة بمنطقة عسير محل الدراسة، فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة " حقق المشروع معظم المعالم المجدولة له " بمتوسط حسابي بلغ (4.26) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.75)، وانحراف معياري بلغ (1.071)، وفي المرتبة الرابعة جاءت فقرة " لدى مدير المشروع القدرة على إدارة الوقت " بمتوسط حسابي بلغ (3.22) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.75) وانحراف معياري (1.091).

هذه النتيجة تؤكد من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة أن مستوى نجاح المشروعات (الوقت) كان مرتفعاً، ويبين الجدول أيضاً التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير نجاح المشروعات (الوقت) بفقراته وهوما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أهمية هذا المتغير.

2.4. اختبار فرضيات الدراسة:

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون ثنائي المتغير لاختبار العلاقات بين المتغيرات المستقلة، وبين المتغيرات التابعة. يوضح الجدول التالي أن العلاقات بين المتغيرات المستقلة قوية جداً، حيث تراوحت قيمة (R) بين 0.852 و 0.999. العلاقات بين المتغيرات التابعة قوية جداً، حيث تراوحت قيمة (R) بين 0.781 و 0.898.

No.	Variable	1	2	3	4	5	6	7	8
1	المهارة								
2	المعرفة	.854**							
3	الخبرة	.999**	.852**						
4	السمات الشخصية لمدير المشروع	.986**	.928**	.985**					
5	التكلفة	.888**	.936**	.886**	.932**				
6	الجودة	.835**	.922**	.834**	.890**	.781**			
7	الوقت	.990**	.862**	.989**	.981**	.898**	.830**		
8	نجاح المشروعات	.959**	.959**	.957**	.990**	.944**	.924**	.964**	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول 10 - تحليل اختبار معامل ارتباط بيرسون ثنائي المتغير بين متغيرات الدراسة (المستقل والتابع)

1.1.2.4. الفرضية الرئيسية:

➤ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين السمات الشخصية لمدير المشروع في نجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

وللتأكد من صحة الفرضية من عدمها، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي كما يلي:

Sig. (t)	β	Sig. (F)	F	R2	R	المتغير المستقل (المفسرة)	المتغير التابع
.000	1.609	.000 ^b	507.896	0.992	0.996 ^a	السمات الشخصية لمدير المشروع	نجاح المشروعات

جدول 11 - نتيجة تحليل معامل الانحدار الخطي - الفرضية الرئيسية الأولى

أظهرت نتائج نموذج الانحدار الخطي أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (507.896) بدلالة (0.000) أقل من مستوى المعنوية (0.01)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر (99.2) من التباين الحاصل في نجاح المشروعات وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R2).

كما جاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين (نجاح المشروعات) و(السمات الشخصية لمدير المشروع) بقيمة (1.609) ذات دلالة إحصائية. ويعني ذلك أنه كلما تحسنت السمات الشخصية لمدير المشروع بمقدار وحدة واحدة تحسن مستوى نجاح المشروعات بمقدار (1.609) وحدة.

النتيجة: بناء على نتائج التحليل السابق، يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة لأن الانحدار معنوي. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين السمات الشخصية لمدير المشروع في نجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

1.1.2.4. الفرضية الفرعية الأولى:

● لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بُعد المهارة لمدير المشروع في نجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

وللتأكد من صحة الفرضية من عدمها، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي كما يلي:

Sig. (t)	β	Sig. (F)	F	R2	R	المتغير المستقل (المفسرة)	المتغير التابع
0.00	0.884	.000 ^b	26.884	0.311	0.557 ^a	المهارة	نجاح المشروعات

جدول 12 - نتيجة تحليل معامل الانحدار الخطي - الفرضية الفرعية الأولى

أظهرت نتائج نموذج الانحدار الخطي أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (26.884) بدلالة (0.000) أقل من مستوى المعنوية (0.01)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر (31.1) من التباين الحاصل في نجاح المشروعات وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R2).

كما جاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين (نجاح المشروعات) و(السمات الشخصية لمدير المشروع (بُعد المهارة)) بقيمة (0.884) ذات دلالة إحصائية. ويعني ذلك أنه كلما تحسنت السمات الشخصية لمدير المشروع (بُعد المهارة) بمقدار وحدة واحدة تحسن مستوى نجاح المشروعات بمقدار (0.884) وحدة.

النتيجة: بناء على نتائج التحليل السابق، يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة لأن الانحدار معنوي. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بُعد المهارة لمدير المشروع في نجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

2.1.2.4. الفرضية الفرعية الثانية:

➤ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بُعد المعرفة لمدير المشروع في نجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

وللتأكد من صحة الفرضية من عدمها، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي كما يلي:

المتغير التابع	المتغير المستقل (المفسرة)	R	R2	F	Sig. (F)	β	Sig. (t)
نجاح المشروعات	المعرفة	0.747 ^a	0.558	98.380	.000 ^b	0.238	.000

جدول 13 - نتيجة تحليل معامل الانحدار الخطي - الفرضية الفرعية الثانية

أظهرت نتائج نموذج الانحدار الخطي أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (98.380) بدلالة (0.000) أقل من مستوى المعنوية (0.01)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر (55.8) من التباين الحاصل في نجاح المشروعات وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R2).

كما جاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين (نجاح المشروعات) و(السمات الشخصية لمدير المشروع (بُعد المعرفة)) بقيمة (0.238) ذات دلالة إحصائية. ويعني ذلك أنه كلما تحسنت السمات الشخصية لمدير المشروع (بُعد المعرفة) بمقدار وحدة واحدة تحسن مستوى نجاح المشروعات بمقدار (0.238) وحدة.

النتيجة: بناء على نتائج التحليل السابق، يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة لأن الانحدار معنوي. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بُعد المعرفة لمدير المشروع في نجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

3.1.2.4. الفرضية الفرعية الثالثة:

➤ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الخبرة لمدير المشروع ونجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

Sig. (t)	β	Sig. (F)	F	R2	R	المتغير المستقل (المفسرة)	المتغير التابع
.000	1.257	.000 ^b	79.547	0.505	0.711 ^a	الخبرة	نجاح المشروعات

جدول 14 - نتيجة تحليل معامل الانحدار الخطي - الفرضية الفرعية الثالثة

أظهرت نتائج نموذج الانحدار الخطي أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (79.547) بدلالة (0.000) أقل من مستوى المعنوية (0.01)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر (50.5) من التباين الحاصل في نجاح المشروعات وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R2).

كما جاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين (نجاح المشروعات) و(السمات الشخصية لمدير المشروع (بُعد الخبرة)) بقيمة (1.257) ذات دلالة إحصائية. ويعني ذلك أنه كلما تحسنت السمات الشخصية لمدير المشروع (بُعد الخبرة) بمقدار وحدة واحدة تحسن مستوى نجاح المشروعات بمقدار (1.257) وحدة.

النتيجة: بناء على نتائج التحليل السابق، يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة لأن الانحدار معنوي. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الخبرة لمدير المشروع ونجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

5. نتائج الدراسة:

- بينت الدراسة أن هناك ممارسات فعالة لإدارة المشاريع في الشركات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة عسير.
- جميع السمات الشخصية لمدير المشروع لها ارتباطات كبيرة مع جميع مؤشرات نجاح المشروعات في الشركات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة عسير.
- أكدت الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة أن مستوى السمات الشخصية لمدير المشروع (المهارة) كان متوسطاً، وتبين أيضاً التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير السمات الشخصية لمدير المشروع (المهارة) بفقراته وهوما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أهمية هذا المتغير.
- أثبتت الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة أن مستوى السمات الشخصية لمدير المشروع (المعرفة) كان مرتفعاً، وتبين أيضاً التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير السمات الشخصية لمدير المشروع (المعرفة) بفقراته وهوما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أهمية هذا المتغير.

- أثبتت الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة أن مستوى السمات الشخصية لمدير المشروع (الخبرة) كان مرتفعاً، ويبين الجدول أيضاً التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير السمات الشخصية لمدير المشروع (الخبرة) بفقراته وهوما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أهمية هذا المتغير.
- أكدت الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة أن مستوى نجاح المشروعات (التكلفة) كان متوسطاً، وتبين أيضاً التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير نجاح المشروعات (التكلفة) بفقراته وهوما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أهمية هذا المتغير.
- أثبتت الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة أن مستوى نجاح المشروعات (الجودة) كان مرتفعاً، وتبين أيضاً التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير نجاح المشروعات (الجودة) بفقراته وهوما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أهمية هذا المتغير.
- أثبتت الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة أن مستوى نجاح المشروعات (الوقت) كان مرتفعاً، وتبين أيضاً التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير نجاح المشروعات (الوقت) بفقراته وهوما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أهمية هذا المتغير.
- أثبتت نتائج تحليل فرضيات الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين السمات الشخصية لمدير المشروع في نجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
- أثبتت نتائج تحليل فرضيات الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين بُعد المهارة لمدير المشروع في نجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
- أثبتت نتائج تحليل فرضيات الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المعرفة لمدير المشروع في نجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
- أثبتت نتائج تحليل فرضيات الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الخبرة لمدير المشروع في نجاح المشروعات في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

6. توصيات الدراسة:

- يجب على الشركات محل الدراسة بمنطقة عسير تبني استراتيجية تدعم الارتقاء بمستوى السمات الشخصية لمدراء المشاريع لديها من خلال تعزيز مفهوم السمات الشخصية واعتباره جزءاً من معايير اختيار مدراء المشاريع لديها.
- تحديد معايير لمساعدة مدراء المشاريع على عملية التقييم الذاتي وبالتالي تعزيز قدرتهم على فهم ذاتهم بشكل أفضل.
- تطوير آليات الرقابة لدى الشركات محل الدراسة بمنطقة عسير للارتقاء وتنمية السمات الشخصية لدى مدراء المشاريع.
- إتاحة الفرصة لمدراء المشاريع لتدريب فرق العمل حول موضوعات ذات علاقة بالمشروع تساعدهم في صقل قدراتهم وطاقاتهم وتضمن فهم أفضل لطريقة تنفيذ المشروع.

7. المراجع:

1.7. المراجع العربية:

- أبو النصر، مدحت، (2007)، "إدارة منظمات المجتمع المدني". الطبعة الأولى، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة.
- أبو شيحة، نادر، (2010)، "إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية"، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.
- حريم، حسين (2006)، 'مبادئ الإدارة الحديثة، (النظريات، العمليات وظائف المنظمة)، " دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- حسن، ماهر، (2004)، "القيادة أساسيات ونظريات ومفاهيم"، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن.
- حسين، سلامة وحسين طه، (2006)، "الذكاء، الوجداني للقيادة التربوية" دار الفكر ناشرون وموزعون، الطبعة الأولى، عمان.
- الهوراني، عبدالله، (2007)، 'واقع التنمية الاجتماعية في فلسطين-نافذة الخير' انسان أون لاين، نت، غزة.
- الزعبي، مروان، (2011)، 'مهارات التواصل بين الأفراد في العمل"، تأليف جون هيز، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- الشيخ، سليمان، (2008)، سيكولوجية الفروق الفردية في الذكاء، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- العجمي، محمد، (2010)، "الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية"، دار المسيرة للنشر والتعليم والطباعة، عمان، الأردن.
- العجمي، محمد، (2010)، "الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان.
- القاضي، فؤاد، (2006)، "السلوك التنظيمي والإدارة"، جامعة مصر للتكنولوجيا، الطبعة الأولى، كلية التجارة عين شمس.
- كنعان نواف، (2009)، "القيادة الإدارية"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، عمان.

2.7. المراجع الأجنبية:

- Abdul Razak, A.; Othmanb, A.; and Sundram, V. (2015). The relationships of human success factor, information technology, and procurement process coordination on operational performance in building construction industry– a proposed conceptual framework. *Procedia economics and finance*, 31: 354-360.
- Al Kazaz, M. (2016). The Impact of Managers' Leadership Skills on Construction Project Performance in Dubai. Master Thesis. Dubai University, UAE.

- Araujo, C.; and Pedron, C.D. (2016). The Importance of Soft Skills and it Project Managers' Personality Type. *International Journal of Professional Business Review*, 1(1): 40-59.
- Aretoulis, G.; and Triantafyllidis, C.H. (2016). Greek Construction Project Managers' Cognitive Abilities, Personality and Knowledge. In *Civil and Environmental Engineering: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications* (pp. 1243-1257). IGI Global publisher. University of Thessaloniki, Greece.
- Besteiro, E.; Pinto, J.; and Novaski, O. (2015). Success factors in project management. *Business Management Dynamics*, 4(9): 19-34.
- Dessler, G. (2008), human resource management, eleven edition, prentice hall, USA.
- Fedida, S.; and Missonier, S. (2015). The project manager cannot be a hero anymore! Understanding critical competencies in project-based organizations from a multilevel approach. *International Journal of Project Management*, 33(6): 1220-1235.
- Ihesiene, U. (2014). A Survey-Based Study of Project Management Problems in Small and Medium Scale Enterprises (SMEs) in Nigeria. *European Scientific Journal*, 10(25): 40-57.
- Ofori, D. (2013). Project Management Practices and Critical Success Factors—A Developing Country Perspective. *International Journal of Business and Management*, 8(21): 14-31.
- Saade, R.G.; Dong, H.; and Wan, H. (2015). Factors of project manager success. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 10: 63-80.
- Todorovic, M.L.; Petrovic, D.Č.; Mihic, M.M.; Obradovic, V.L.; and Bushuyev, S.D. (2015). Project success analysis framework: A knowledge-based approach in project management. *International Journal of Project Management*, 33(4): 772-783.
- Yang, L.R.; Chen, J.H.; and Wang, H.W. (2012). Assessing impacts of information technology on project success through knowledge management practice. *Automation in construction*, 22: 182–191.

Doi: <https://doi.org/10.52133/ijrsp.v4.46.8>