

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

أسم الطالب
وجدان مطلوب عبدالله
مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة 3

1.1. المقدمة:	3
1.2. مشكلة الدراسة:	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3. أهمية الدراسة:	6
1.3.1. على المستوى النظري:	6
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	7
1.4. أسئلة الدراسة:	7
1.5. أهداف الدراسة:	7
1.6. فرضيات الدراسة:	8
1.7. نموذج الدراسة:	8
1.8. منهجية الدراسة:	9
1.9. الدراسة الميدانية:	9
1.10. مخطط المشروع المقترح	9
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
	1
	0
2.1. المقدمة:	11
2.2. المتغير المستقل	11
2.3. المتغير التابع	11
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	11
2.5. الخاتمة	12
قائمة المراجع	12

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

إدارة التغيير في عصرنا الحالي والمشاكل التي تواجه مديري المشاريع الجدد في القطاع الترفيهي .

يلاقي مديري المشاريع في القطاع الترفيهي العديد من التحديات , خاصة مع التطورات السريعة التي تشهدها المملكة العربية السعودية .

يشهد القطاع الترفيهي في المملكة تغييرات عديدة وهائلة بسبب التطور الكبير الذي تلاقية المملكة العربية السعودية والنقلة النوعية في الأفكار والتطور

إذا انتقلنا للحديث عن المنظمات التي تقود وتجسد هذا التطور على أرض الواقع و التغييرات العديدة التي تشهدها المنظمة سننتطرق بلا شك للحديث عن إدارة التغيير .

"التغيير التنظيمي هو العملية الوحيدة المستمرة في حياة المنظمات باختلاف أنواعها ومكوناتها وأهدافها ، وهي من الحقائق التي لا جدال فيها ولا يمكن لأي منظمة تفاديها " د . بورصا ص , وداد (2023 , ص3)

. في عصرنا الذي يمتاز بالسرعة و التغيير أصبحت إدارة التغيير ركناً أساسياً لا بد منها .

. يواجه المديرون الكثير من التحديات في إقناع موظفيهم للتغيير و التكيف مع الاستراتيجيات الجديدة .

. يهدف هذا البحث إلى دراسة دور مديري المشاريع في إدارة التغيير خصوصاً في قطاع الترفيه .

تحتاج المؤسسات الترفيهية إلى مديرين مشاريع لديهم القدرة على إدارة التغيير بكفاءة مع الحفاظ على الالتزام بالانظمة والقوانين التي تسنها المملكة العربية السعودية .

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه العديد من المشاريع مشاكلًا بسبب أن الموظفين يقاومون بشدة الاستراتيجيات الجديدة ويفضلون البقاء على ما اعتادوا عليه

على سبيل المثال واجهت إحدى الشركات الترفيهية في الرياض (we book) صعوبة في إقناع موظفيها بالتغيير إلى نظام إلكتروني جديد لحجز التذاكر. ورغم أن التغيير كان يهدف إلى تحسين تجربة العملاء، إلا أن بعض الموظفين شعروا بعدم الأمان تجاه تجربة التكنولوجيا الجديدة والذي بدوره أدى لزيادة في الوقت والتكاليف .

يذكر بن عيسى و قرشي و مغزي لعراقي (٢٠٢١، ص ١٢) "عادة يكون هناك ردود أفعال ممن يتأثرون بالتغيير، قد تتمثل في عدم تصديق أو عدم القبول ، ويتطلب ذلك مجهوداً من مسيري المؤسسات المسؤولين عن تخطيط عملية التغيير من أجل إقناع العاملين به"

فكيف يمكن لمديري المشاريع الجدد مواجهة تحديات إدارة التغيير مع ضمان الإمتثال القانوني وتحقيق اهداف المنظمة ؟

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- الكثير من الدراسات والنماذج تحت على التغيير ولكن لا يتم ذكر الطرق الفعالة في حال رفض الموظفون التغيير ؟

- غياب إطار عمل متكامل لإدارة المشاريع في البيئات التنظيمية المعقدة وضعف الإطار حول دور القيادة للمديرين الجدد

- محدودية الدراسات حول تأثير الثقافة التنظيمية على قبول التغيير

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- نجد أن أغلب مديري المشاريع الجدد يركزون معظم وقتهم على إدارة المهام ويتغاضون عن إدارة الناس وهذه مشكلة تحتاج إلى علاج .

- محدودية استخدام التكنولوجيا في إدارة التغيير بحيث ان قطاع الترفيه يحتاج الى تكنولوجيا ضخمة وهائلة .

- نقص البرامج التدريبية التطبيقية للمديرين الجدد .

1.3. أهمية الدراسة

يكتسب البحث الحالي أهميته لأنه يدرس كيفية أثر تقبل التغيير في المنظمات السعودية التي تهتم بالترفيه ، نظرا لأن المملكة العربية السعودية تعتبر وجهة يزورها الملايين سنويا للحج والعمرة والسياحة وبالتالي الترفيه ، وباعتبار ان القطاع السياحي و الترفيهي يعتبر من أهم القطاعات التي لها دورها في التنمية الاقتصادية ، فإن البحث الحالي يعتبر إضافة علمية و تطبيقية يمكن أن يستفيد من نتائجه القائمين على هذه المشاريع الترفيهية . الخزيم (٢٠٢٣)

لماذا تهتم الشركات المختصة بالترفيه ومديري المشاريع بهذا البحث ؟

1.3.1. على المستوى النظري:

سوف يتم تسليط الضوء على الإستراتيجيات و النظريات الجديدة في إدارة التغيير مما يساعد في فهم و تقبل هذه الإستراتيجيات (بن عيسى و اخرون , ٢٠٢١)

تمثل الدراسة حول إدارة التغيير ومديري المشاريع الجدد في القطاع الترفيهي أهمية كبيرة على المستوى النظري، وذلك للأسباب التالية :

- تطوير إطار عمل متكامل لإدارة المشاريع في البيئات التنظيمية

بحيث انه تفتقر منهجيات إدارة المشاريع الحالية (مثل Agile) إلى آليات واضحة لدمج المتطلبات القانونية.

تقدم الدراسة إطاراً نظرياً جديداً يدمج إدارة التغيير مع إدارة الامتثال مما يوسع نطاق نظرية إدارة المشاريع ليشمل القيود التنظيمية.

- تطوير مفهوم القيادة التكيفية لمديري المشاريع الجدد

بحيث انه تحتاج القيادة في البيئات التنظيمية المعقدة إلى مهارات تتجاوز الإدارة التقنية ، سوف تعيد الدراسة تعريف الكفاءات القيادية النظرية المطلوبة لمديري المشاريع الجدد، مع التركيز على التكيف مع التغيير والتفاوض مع الجهات الرقابية .

توضيح دور مدير المشروع في التغيير وكيفية التغلب على التحديات التي من الممكن أن يواجهوها .

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تمثل الدراسة حول إدارة التغيير ومديري المشاريع الجدد في القطاع التنظيمي الترفيهي أهمية كبيرة على المستوى العملي، حيث تُقدم حلولاً ومقترحات قابلة للتطبيق لمواجهة التحديات اليومية التي تواجه المؤسسات والمديرين، من خلال تحليل عدة مشاريع ترفيهية، يتضح أن النجاح في إدارة التغيير لا يعتمد فقط على وضع الإستراتيجيات، بل أيضاً على مهارة المدير في إيصال الفكرة وإقناع الفريق بها. فالقيادة الفعالة والتواصل الواضح يمكن أن يقلل من مقاومة الموظفين ويزيد من فرص نجاح التغيير. ، وذلك من خلال :

- . توفير إرشادات عملية للمديرين حول أفضل الممارسات و الإستراتيجيات الفعالة في الإدارة .
- . تحسين نجاح المشاريع الترفيهية في البيئات التنظيمية الصارمة .
- . تساعد في تحسين أداء الشركة بشكل عام وتقلل المخاطر من خلال تقديم حلول عملية للتعامل مع رفض التغيير .
- . تعزيز التعاون بين الفرق الإبداعية والجهات الرقابية .
- . تطوير برامج واقعية للتطبيق من قبل المديرين الجدد .
- . تبني تقنيات ذكية واستخدام الذكاء الصناعي لمواكبة التغييرات التنظيمية .

1.4. أسئلة الدراسة

1. لماذا يرفض الموظفون التغيير حتى لو كان يصب في مصلحتهم ؟
2. ما الذي يجعل بعض مديري المشاريع ناجحين في إقناع فريقهم بالتغيير ؟
3. ماهي العوامل التنظيمية أو الثقافية التي تعزز أو تعيق قبول التغيير في المؤسسات الترفيهية ؟
4. كيف يؤثر نقص الخبرة العملية لمديري المشاريع الجدد على قدرتهم في قيادة عمليات التغيير تحت الضغوط التنظيمية ؟
5. ما دور التكنولوجيا الحديثة في دعم إدارة التغيير ؟

1.5. أهداف الدراسة

- دراسة تحديات إدارة التغيير في القطاع الترفيهي التنظيمي .

- تحديد المهارات المطلوبة واللازم توفرها في مديري المشاريع الجدد للتعامل مع البيئة التنظيمية المعقدة .
- كشف أماكن الضعف و المسببات لرفض التغيير .
- جمع قصص نجاح و فشل من مديري مشاريع سعوديين في القطاع الترفيهي.
- وضع خطة لتنفيذ التغيير دون صدمات من الموظفين .

1.6. فرضيات الدراسة

- الفرضية الأولى : الموظفون لا يرفضون التغيير بل يرفضون طريقة تقديمه .
- الفرضية الثانية : المشاريع التي تعقد جلسات حوار مفتوح مع الفرق أقل عرضة للفشل بنسبة 40% .
- الفرضية الثالثة : البرامج التدريبية المخصصة لمديري المشاريع الجدد حول إدارة التغيير تحسن من كفاءة الإمتثال .
- الفرضية الرابعة : المؤسسات الترفيهية التي تمتلك ثقافة تنظيمية مرنة تظهر مقاومة أقل لعمليات التغيير من المؤسسة التقليدية .

1.7. نموذج الدراسة

لتبسيط الفكرة تخيل أن إدارة التغيير مثل صناعة فيلم سينمائي
المتغير المستقل (النص والمخرج) جودة السيناريو (خطة المشروع) و حسن اختيار المخرج (مدير المشروع)

المتغير التابع (نجاح الفيلم) : تحقيق عائد مالي و شهرة

الشرح : بدون حبكة درامية جيدة (إستراتيجية واضحة) و بدون مخرج مناسب للفيلم (مدير المشروع)
سيفشل الفيلم (المشروع) حتى مع وجود ممثلين بارعين (الموظفون)

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

بورصاص & وداد. (2023). دروس في إدارة التغيير.

بن عيسى, ليلي, قريشي, مغزي لعرافي & راضية. (2021). مقاومة التغيير التنظيمي....." المفهوم، الأسباب، وطرق المعالجة *khazzartech*. "الاقتصاد الصناعي. 237-263, 11(2),

محمد صالح الخزيم & سلطان. (2023). أثر التحول الرقمي على جودة الخدمات السياحية لزائري المملكة العربية السعودية بغرض العمرة والحج أو الترفيه. *مجلة كلية السياحة والفنادق. جامعة المنصورة*. 105-164, 14(14),

