

بحث التخرج 2 - التسليم الثاني

MGM 496-PMG496

دور مهارات التواصل وإدارة التغيير في نجاح إدارة المشاريع داخل
المنظمات الحديثة

جامعة ميدأوشن

2025-11-07

عنوان المشروع

دور مهارات التواصل وإدارة التغيير في نجاح إدارة المشاريع داخل
المنظمات الحديثة

اسم الطالبة

رغد عبدالإله صالح

مشروع التخرج 2 – التسليم الثاني

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

قائمة المحتويات

1.	الفصل الأول: الإطار العام للبحث.....	4
1.1.	المقدمة.....	5
1.2.	مشكلة الدراسة.....	6
1.2.1.	فجوات على المستوى النظري.....	7
1.2.2.	فجوات على المستوى التطبيقي.....	8
1.3.	أهمية الدراسة.....	8
1.4.	أسئلة الدراسة.....	10
1.5.	أهداف الدراسة.....	10
1.6.	فرضيات الدراسة.....	11
1.7.	نموذج الدراسة المقترح.....	11
1.8.	منهجية البحث.....	13
1.9.	المخطط المقترح للبحث.....	14
2.	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.....	15
2.1.	المقدمة.....	16
2.2.	محاور الدراسات السابقة ذات الصلة.....	16
2.2.1.	مهارات التواصل الفعال.....	16
2.2.2.	إدارة التغيير التنظيمي.....	17
2.2.3.	التكامل بين التواصل وإدارة التغيير.....	17
2.3.	الخاتمة.....	18
3.	الفصل الثالث: منهجية البحث.....	20
3.1.	المقدمة.....	21
3.2.	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....	21
3.3.	تصميم البحث (بوصلة البحث).....	22
3.4.	بوصلة البحث المنهجية (الرسم التوضيحي).....	22
3.5.	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....	23
3.6.	طريقة جمع البيانات.....	24
3.7.	أنواع البيانات.....	24
3.8.	إجراءات التحليل الإحصائي.....	24
3.9.	الخاتمة.....	25
	قائمة المراجع.....	26

1. الفصل الأول :الإطار العام للبحث

1.1. المقدمة

تُعدّ إدارة المشاريع عصب النجاح في المنظمات الحديثة، لا سيما في ظل التحولات المتسارعة والبيئة التنافسية شديدة التعقيد التي نعيشها اليوم. فالمشاريع، بمختلف أنواعها وأحجامها، تُشكل المحرك الأساسي للابتكار والتطوير والنمو. ومع ذلك، تشير الدراسات إلى أن نسبة كبيرة من المشاريع لا تزال تتعثّر أو تفشل في تحقيق أهدافها ضمن الأطر الزمنية والميزانيات المحددة [1]. هذا الفشل لا يقتصر على الجوانب الفنية أو التقنية فحسب، بل يمتد ليشمل عوامل أكثر عمقاً تتعلق بالديناميكيات البشرية والتنظيمية داخل فرق العمل.

تُبرز هذه الدراسة بُعدين حيويين، غالباً ما يتم إهمالهما أو التقليل من شأنهما في أدبيات إدارة المشاريع وممارساتها العملية، وهما مهارات التواصل الفعال وإدارة التغيير التنظيمي. ففي حين يركز الكثير من الاهتمام على المنهجيات والأدوات التقنية، تظل القدرة على التواصل بفاعلية وإدارة التغييرات بذكاء هي الركائز التي تمكّن الفرق من التكيف، التعاون، وتحقيق الأهداف المرجوة [2]. مهارات التواصل تتجاوز مجرد نقل المعلومات؛ إنها أساس بناء الثقة، حل النزاعات، وتحفيز الأفراد، مما يؤثر بشكل مباشر على ديناميكية الفريق وإنتاجيته. وفي المقابل، تُعد إدارة التغيير ضرورة استراتيجية لضمان أن تتبنى المنظمة وأفرادها التغييرات الجديدة بسلاسة وفاعلية، بدلاً من مقاومتها، مما يسهم في استمرارية المشروع ونجاحه على المدى الطويل. [3]

على الرغم من الأهمية الجوهرية لهذين المفهومين، تكشف المراجعة الأولية للأدبيات عن فجوة معرفية واضحة، تتجلى في محدودية الدراسات التي تربط بشكل منهجي ومتكامل بين مهارات التواصل وإدارة التغيير وتأثيرهما الفعلي على نجاح المشاريع في بيئة المنظمات الحديثة. فغالباً ما تُعالج هذه المفاهيم بشكل منفصل، مما يحد من فهمنا لكيفية تفاعلها لتعزيز أداء المشروع. كما أن النماذج النظرية المتوفرة لا تقدم دمجاً كافياً يوضح العلاقة السببية أو التفاعلية بينهما [4]. إضافة إلى ذلك، هناك قصور في الدراسات السياقية التي تتناول هذه القضية ضمن بيئة "المنظمات الحديثة" التي تتميز بالتحول الرقمي، التنوع الثقافي، والهياكل المرنة، وهو ما يتطلب فهماً أعمق لتأثير هذه العوامل في سياقات معاصرة. يضاف إلى ذلك، ندرة الأبحاث العربية المتخصصة في هذا المجال، مما يسهم في تعميق هذه الفجوة المعرفية على المستوى المحلي والإقليمي.

لذا، تنبع أهمية هذه الدراسة من سعيها لسد هذه الفجوة المعرفية من خلال تقديم فهم شامل ومتكامل للعلاقة بين مهارات التواصل وإدارة التغيير، وتأثيرهما المباشر وغير المباشر على نجاح المشاريع في بيئة المنظمات الحديثة. تهدف الدراسة إلى توسيع الفهم النظري، وتقديم إطار تحليلي يمكن أن يوجه الممارسات العملية. كما أنها تبرز أهمية المهارات الناعمة كركيزة أساسية لنجاح المشاريع، وتفيد صنّاع القرار في تبني سياسات تدريبية وتنظيمية تعزز من كفاءة التواصل وتُمكن فرق العمل من إدارة التغيير بفعالية. إن النتائج المتوقعة لهذه الدراسة لن تثري الأدبيات الأكاديمية فحسب، بل ستوفر أيضًا إرشادات عملية للمنظمات التي تسعى لتحسين معدلات نجاح مشاريعها في عالم يتسم بالتغيير المستمر.

1.2. مشكلة الدراسة

إدارة المشاريع أساس نجاح أي منظمة حديثة، خاصةً مع التطورات المتسارعة والبيئة التنافسية شديدة التعقيد التي نعيشها. فالمشاريع، بشتى أنواعها وأحجامها، تدفع عجلة الابتكار والنمو. ورغم وجود الكثير من الأدوات والمنهجيات التقنية المتطورة في هذا المجال، إلا أن عددًا كبيرًا من المشاريع لا يزال يواجه تحديات جمة، مما يؤدي إلى تعثرها أو فشلها في تحقيق أهدافها ضمن الوقت والميزانية المحددين. [5]

إن أبرز أسباب هذا الفشل، والتي غالبًا ما يتم تجاهلها، تكمن في ضعف مهارات التواصل لدى فريق المشروع أو قائده، إضافة إلى غياب أو قصور في إدارة التغيير التنظيمي. هذه العوامل تُعيق بشكل كبير قدرة الفريق على التكيف مع التحولات الداخلية والخارجية التي تطرأ خلال دورة حياة المشروع [6]. فالتواصل الفعال يتجاوز مجرد تبادل المعلومات؛ إنه يشمل بناء الثقة، تحفيز الفريق، تجنب سوء الفهم، وإدارة النزاعات، وهي كلها عناصر حاسمة لنجاح أي جهد جماعي. أما إدارة التغيير، فهي توفر الإطار اللازم للانتقال السلس من الوضع الراهن إلى الوضع المستهدف، وتضمن تقبل الأفراد للتغييرات وتكيفهم معها. [7]

على الرغم من الأهمية المتزايدة لهذين البُعدين (التواصل وإدارة التغيير)، فإن الأبحاث النظرية التي تربط بينهما وبين نجاح إدارة المشاريع ضمن سياق المنظمات الحديثة لا تزال محدودة أو

مجزأة [8]. هذا النقص يستدعي إجراء دراسة منهجية ومعمقة لسد هذه الفجوة المعرفية. وهكذا، تبرز مشكلة الدراسة في غياب فهم شامل ومتكامل لكيفية ترابط مهارات التواصل وإدارة التغيير، وتأثيرهما الفعلي على نجاح المشاريع في بيئة المنظمات المعاصرة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

رغم وجود دراسات تناولت بشكل منفصل إما مهارات التواصل أو إدارة التغيير، إلا أن هناك فجوات واضحة على المستوى النظري، منها:

- **الربط المحدود بين المفهومين:** معظم الأدبيات تتناول كل من مهارات التواصل وإدارة التغيير كمجالات مستقلة دون دمج منهجي يوضح تأثيرهما المتكامل على أداء المشاريع [8].
- **ضعف النماذج النظرية المتكاملة:** لا توجد نماذج تحليلية كافية توضح العلاقة السببية أو التفاعلية بين التواصل وإدارة التغيير وتأثيرها على نتائج المشروع. [8]
- **قصور في الدراسات السياقية:** أغلب الدراسات ركزت على بيئات تقليدية أو صناعات محددة، دون الأخذ في الاعتبار طبيعة "المنظمات الحديثة" التي تتسم بالتحول الرقمي والتنوع الثقافي والهيكلية المرنة.
- **قلة الدراسات باللغة العربية:** معظم الأدبيات المتوفرة باللغة الإنجليزية، مما يُصعّب الوصول المعرفي الكامل لدى الباحثين والطلبة العرب، ويحد من تطبيق المفاهيم في بيئات العمل المحلية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على الصعيد العملي، يلاحظ وجود فجوات تطبيقية تمنع الاستفادة الكاملة من مهارات التواصل وإدارة التغيير في مشاريع المنظمات، منها:

- **غياب التدريب المتخصص:** لا يتم غالبًا تضمين مهارات التواصل الفعال أو أدوات إدارة التغيير ضمن برامج تأهيل مديري المشاريع أو فرق العمل. [6]
- **عدم وجود آليات تقييم واضحة:** تفتقر العديد من المؤسسات إلى أدوات أو مؤشرات لقياس كفاءة التواصل أو نجاح إدارة التغيير أثناء تنفيذ المشاريع.
- **مقاومة التغيير داخل فرق العمل:** عدم الاهتمام بالعوامل النفسية والسلوكية المرتبطة بإدارة التغيير يؤدي إلى مقاومة داخلية تؤثر سلبًا على نجاح المشروع. [7]
- **فصل الأدوار بين إدارة المشروع والتغيير:** في بعض المنظمات، يتم التعامل مع إدارة التغيير كوظيفة ثانوية أو منفصلة عن المشروع، مما يؤدي إلى فجوة في التنسيق وضعف النتائج.

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من التحديات المتزايدة التي تواجهها المنظمات الحديثة في تنفيذ مشاريعها بنجاح، خاصة في ظل بيئة عمل تتسم بالتقلب السريع، والابتكار المستمر، وتزايد الاعتماد على فرق عمل متعددة التخصصات والثقافات. وفي هذا السياق، يُعد فهم العوامل غير الفنية مثل مهارات التواصل الفعال وإدارة التغيير من المحركات الرئيسية لنجاح المشاريع، لكنها كثيرًا ما تُهمل أو تُقلل من أهميتها في أدبيات إدارة المشاريع أو في ممارساتها العملية. [6]

إن مهارات التواصل تُعد أداة استراتيجية لضمان تدفق المعلومات بشكل دقيق، وتعزيز التفاهم بين أطراف المشروع، وتحفيز فرق العمل، وتفادي النزاعات، وهي عناصر حيوية لضمان سير

المشروع بسلاسة. أما إدارة التغيير، فهي ضرورة حتمية تُمكن المنظمات من التكيف مع المستجدات، وتهيئة الأفراد لتقبل التحولات، وضمان تنفيذ التحديثات أو التعديلات دون إرباك أو مقاومة. [7]

ومن هنا، تتجلى أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- **توسيع الفهم النظري:** تساهم الدراسة في تعزيز المعرفة النظرية من خلال الربط بين مفهومي مهارات التواصل وإدارة التغيير ضمن إطار واحد متكامل، وتوضيح أثرهما المباشر وغير المباشر على نجاح إدارة المشاريع. [8]
 - **سد الفجوات المعرفية:** تُسلط الضوء على الثغرات الموجودة في الأدبيات الحالية، لا سيما ضعف التكامل بين مهارات الأفراد والعوامل التنظيمية في تفسير أداء المشاريع داخل المنظمات الحديثة.
 - **خدمة الباحثين والطلاب:** توفر مرجعية نظرية عربية تُساعد الباحثين والمهتمين في مجال إدارة المشاريع على فهم الأبعاد الإنسانية والتنظيمية ذات التأثير الفعلي في نجاح المشاريع.
 - **إبراز أهمية المهارات الناعمة:** تدعو إلى إعادة النظر في التركيز المفرط على الجوانب الفنية والتقنية، وتسليط الضوء على المهارات الناعمة بوصفها ركيزة أساسية لإدارة المشاريع بفعالية.
 - **إفادة صنّاع القرار:** يمكن أن تُسهم نتائج الدراسة في توجيه الإدارات العليا إلى تبني سياسات تدريبية وتنظيمية تُعزز من كفاءة التواصل وتُمكن فرق العمل من إدارة التغيير بشكل إيجابي ومنظم.
- وبناءً على ذلك، فإن هذه الدراسة لا تكتفي بتقديم تحليل نظري تقليدي، بل تسعى إلى بناء إطار علمي يمكن أن يُعتمد عليه مستقبلاً في تطوير ممارسات إدارية أكثر فاعلية في بيئة المشاريع داخل المنظمات الحديثة.

1.4. أسئلة الدراسة

بناءً على مشكلة الدراسة والفجوات النظرية والتطبيقية المذكورة، تسعى هذه الدراسة للإجابة عن الأسئلة البحثية الرئيسية التالية:

1. ما تأثير مهارات التواصل الفعال على نجاح المشاريع في المنظمات الحديثة؟
2. ما تأثير إدارة التغيير التنظيمي على نجاح المشاريع في المنظمات الحديثة؟
3. هل توجد علاقة تكاملية بين مهارات التواصل الفعال وإدارة التغيير التنظيمي تؤثر على نجاح المشاريع في المنظمات الحديثة؟
4. كيف يمكن للمنظمات الحديثة تعزيز كل من مهارات التواصل الفعال وإدارة التغيير التنظيمي لتحقيق أفضل نتائج في مشاريعها؟

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحديد وتحليل تأثير مهارات التواصل الفعال على نجاح المشاريع في سياق المنظمات الحديثة.
2. تحديد وتحليل تأثير إدارة التغيير التنظيمي على نجاح المشاريع في سياق المنظمات الحديثة.
3. الكشف عن طبيعة العلاقة التكاملية بين مهارات التواصل الفعال وإدارة التغيير التنظيمي وتأثيرهما المشترك على نجاح المشاريع.
4. تقديم إطار عمل أو توصيات عملية للمنظمات الحديثة لتعزيز مهارات التواصل الفعال وأساليب إدارة التغيير لدعم نجاح المشاريع.

1.6. فرضيات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، تم صياغة الفرضيات الرئيسية التالية:

- **الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات التواصل الفعال ونجاح المشاريع في المنظمات الحديثة.
 - **الفرضية الفرعية:** تؤثر جودة الاتصال الداخلي إيجابًا على نجاح المشاريع.
 - **الفرضية الفرعية:** تؤثر كفاءة قنوات الاتصال على نجاح المشاريع.
- **الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة التغيير التنظيمي ونجاح المشاريع في المنظمات الحديثة.
 - **الفرضية الفرعية:** يؤثر التخطيط المسبق للتغيير إيجابًا على نجاح المشاريع.
 - **الفرضية الفرعية:** يؤثر تقبل الموظفين للتغيير على نجاح المشاريع.
- **الفرضية الرئيسية الثالثة:** توجد علاقة تكاملية ذات دلالة إحصائية بين مهارات التواصل الفعال وإدارة التغيير التنظيمي، حيث تعزز الأولى من فاعلية الثانية، مما يؤثر إيجابًا على نجاح المشاريع في المنظمات الحديثة.

1.7. نموذج الدراسة المقترح

يهدف النموذج المقترح إلى تقديم تصور شامل للعلاقات بين مهارات التواصل الفعال وإدارة التغيير التنظيمي، ومدى تأثيرها المباشر والتفاعلي على نجاح المشاريع في بيئة المنظمات الحديثة. ويتكون النموذج من العناصر التالية:

• المتغيرات المستقلة:

1. مهارات التواصل الفعال :تتضمن جودة الاتصال الداخلي بين أفراد فريق المشروع، وكفاءة قنوات الاتصال المستخدمة (مثل الاجتماعات، البريد الإلكتروني، أدوات التعاون الرقمي).

2. إدارة التغيير التنظيمي: تشمل التخطيط المسبق لعملية التغيير، واستراتيجيات تقبل الموظفين للتغييرات المتوقعة.

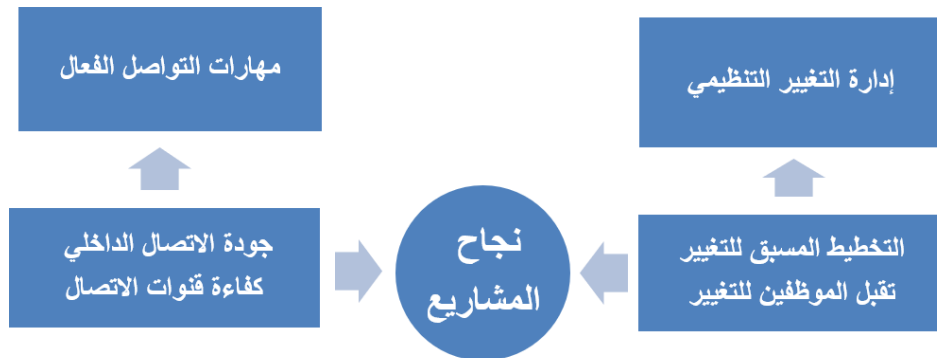
• المتغير التابع:

◦ نجاح المشاريع: ويقاس من خلال تحقيق أهداف المشروع في الوقت المحدد، ضمن الميزانية المحددة، وبالجودة المطلوبة، بالإضافة إلى رضا الأطراف المعنية.

• العلاقة التفاعلية:

توضح الدراسة أن مهارات التواصل الفعال لا تقتصر على تأثيرها المباشر على نجاح المشاريع، بل تعزز أيضاً فاعلية إدارة التغيير التنظيمي، حيث إن تواصلًا جيدًا يسهل عملية تبني التغيير ويقلل من مقاومة الموظفين، مما ينعكس إيجابيًا على النتائج النهائية للمشاريع.

يتمثل الشكل البياني للنموذج في:



1.8. منهجية البحث

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة وتحليل العلاقات بين متغيراتها، مع دمج منهجين رئيسيين:

1. المنهج المكتبي (التحليل النظري): سيتم من خلاله مراجعة وتحليل الأدبيات والدراسات السابقة والبحوث النظرية المتعلقة بمهارات التواصل الفعال وإدارة التغيير ونجاح المشاريع. يهدف هذا الجزء إلى بناء الإطار النظري للدراسة وتحديد الفجوات المعرفية وصياغة الفرضيات.

2. المنهج الميداني (الدراسة التطبيقية): يهدف هذا الجزء إلى جمع بيانات أولية من واقع المنظمات الحديثة لدعم الجانب النظري واختبار الفرضيات المطروحة. سيتم تحديد مجتمع الدراسة، واختيار العينة المناسبة، وتصميم أداة لجمع البيانات (مثل الاستبيان)، ومن ثم تحليل هذه البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

وقد تم اختيار هذا المنهج المتكامل نظرًا لقدرته على استيعاب البيانات الكمية والنوعية معًا، مما يساعد على فهم أعمق لطبيعة العلاقة بين مهارات التواصل وإدارة التغيير من جهة، وبين نجاح إدارة المشاريع من جهة أخرى، وتقديم نتائج ذات أساس نظري وتطبيقي قوي.

1.9. المخطط المقترح للبحث

يتكون البحث من خمسة فصول رئيسية على النحو التالي:

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

يتناول مقدمة البحث، مشكلة الدراسة، أهدافها، أهميتها، أسئلتها، فرضياتها، النموذج النظري، منهجية البحث، والمخطط المقترح.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

يستعرض مفاهيم مهارات التواصل، إدارة التغيير، إدارة المشاريع، بالإضافة إلى تحليل الدراسات السابقة ذات الصلة.

الفصل الثالث: منهجية البحث

يحدد المنهج المستخدم، أدوات جمع البيانات، عينة البحث، وطريقة تحليل البيانات.

الفصل الرابع: عرض النتائج وتحليلها

يعرض نتائج التحليل وارتباط المتغيرات ببعضها البعض، واختبار الفرضيات.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

يتضمن أهم النتائج المستخلصة، وتوصيات عملية وإدارية، والمقترحات المستقبلية للبحث.

2. الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

2.1. المقدمة

تُعتبر الدراسات السابقة من الركائز الأساسية لأي بحث علمي، إذ توفر قاعدة معرفية تمكن الباحث من فهم الجهود البحثية السابقة، واستكشاف الفجوات المعرفية والنظرية التي لم يتم تناولها بعد. في سياق هذا البحث الذي يدرس دور مهارات التواصل الفعّال وإدارة التغيير التنظيمي في نجاح المشاريع في المنظمات الحديثة، تبين أن نجاح المشاريع لا يعتمد فقط على الجوانب التقنية والفنية، بل يتأثر بشكل مباشر بكفاءة التواصل داخل فرق العمل، وكذلك بقدرة المنظمة على إدارة التغيير بفعالية. [9]

2.2. محاور الدراسات السابقة ذات الصلة

من خلال مراجعة الدراسات السابقة في مجال إدارة المشاريع، يتضح أن هناك ثلاث محاور أساسية ترتبط بشكل مباشر بموضوع الدراسة، وهي: مهارات التواصل الفعّال، وإدارة التغيير التنظيمي، ثم التكامل بينهما. وتمثل هذه المحاور ركائز رئيسية أسهمت في تفسير العوامل المؤثرة على نجاح المشاريع، سواء من حيث تعزيز الأداء الجماعي، أو التعامل مع التحولات التنظيمية، أو الجمع بين البعدين لتحقيق أقصى درجات الكفاءة والفعالية. وفيما يلي عرض تفصيلي لكل محور على حدة.

2.2.1. مهارات التواصل الفعّال

أظهرت العديد من الدراسات أن مهارات التواصل تشكل عاملاً حيوياً في تحسين الأداء العام للمشاريع. فالتواصل الواضح بين أعضاء الفريق يسهم في فهم المهام والأهداف بدقة، ويقلل من الأخطاء، ويزيد من كفاءة العمل. [10] وأشارت دراسة تحليلية إلى أن الاتصال الفعّال بين أعضاء فريق المشروع يعزز قدرة المدير على مراقبة الأداء وإدارة توقعات أصحاب المصلحة وحل المشكلات بسرعة، مما ينعكس إيجاباً على الالتزام بالمواعيد النهائية وتحقيق الجودة المطلوبة [16].

كما أظهرت دراسة منشورة في مجلة الجامعة السعودية الدولية (2022) أن القدرة على التواصل الفعال بين أعضاء الفرق تسهم في تعزيز التعاون، وتقليل النزاعات الداخلية، وزيادة الالتزام بالمخرجات، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على نجاح المشاريع. [17] وفي دراسة أخرى نشرت في (MDPI 2022)، بين الباحثون أن التواصل الفعال ليس مجرد تبادل معلومات، بل يشمل بناء الثقة بين أعضاء الفريق، وتحفيزهم على المشاركة، وتمكينهم من حل المشكلات بشكل جماعي، مما يساهم في رفع مستوى الإنجاز العام. [18]

2.2.2. إدارة التغيير التنظيمي

تعد إدارة التغيير من العوامل الحاسمة لنجاح المشاريع، خاصة في بيئات العمل الحديثة التي تتسم بالديناميكية والتحول الرقمي المستمرة. فقد أظهرت دراسة المعهد العربي للتطوير الإداري أن المؤسسات التي تعتمد استراتيجيات إدارة التغيير مدعومة بخطط تواصل واضحة تحقق معدلات نجاح أعلى في مشاريعها بنسبة تصل إلى 70٪ مقارنة بالمؤسسات التي لا تعتمد هذه الاستراتيجيات. [15]

وأكدت دراسة من (PR Academy 2021) أن إدارة التغيير الفعالة تعتمد بشكل كبير على مهارات التواصل، حيث أن وضوح الرسائل، وشرح أهداف التغيير وأسبابه، يقلل من مقاومة الموظفين ويعزز التزامهم بالتغيير [19]. وأشارت الدراسة إلى أن استخدام قنوات متعددة للتواصل، بما في ذلك الاجتماعات الدورية، والبريد الإلكتروني، والمنصات الداخلية، يساهم في رفع مستوى فهم الموظفين للتغييرات المطلوبة وتقبلها بشكل أفضل.

2.2.3. التكامل بين التواصل وإدارة التغيير

تظهر الأدبيات أن العلاقة بين التواصل الفعال وإدارة التغيير علاقة تكاملية، حيث يمهد التواصل الواضح الطريق لنجاح التغيير من خلال تعزيز الفهم والوعي لدى الموظفين، بينما توجه إدارة التغيير قنوات الاتصال لتحقيق أهداف محددة [17] [18]. [19] وأكدت الدراسات أن دمج مهارات التواصل الفعال مع استراتيجيات إدارة التغيير يساهم في تعزيز قدرة الفرق على التكيف مع التغييرات، وضمان تنفيذ المشاريع ضمن الأطر الزمنية والمالية المطلوبة، وتحقيق رضا أصحاب المصلحة.

على سبيل المثال، بينت دراسة تحليلية نشرت في MDPI أن المؤسسات التي اعتمدت استراتيجيات تواصل متكاملة مع إدارة التغيير حققت مستويات أعلى من نجاح المشاريع مقارنة بالمؤسسات التي تعاملت مع كل عنصر على حدة. [18] وأكدت دراسة أخرى على أن المشاريع التي استخدمت برامج تدريبية لتعزيز مهارات التواصل وإدماجها في إدارة التغيير كانت أكثر قدرة على التكيف مع التحولات الداخلية والخارجية، وحققت نتائج أفضل في إنجاز أهداف المشاريع [16].

وبذلك، يتضح أن التركيز على مهارات التواصل الفعال وإدارة التغيير ليس خيارًا ثانويًا، بل يمثل استراتيجيات رئيسية لضمان نجاح المشاريع في بيئة المنظمات الحديثة، خصوصًا في ظل التحديات المعاصرة مثل التحول الرقمي، التعدد الثقافي، والهياكل التنظيمية المرنة. ومع ذلك، تبقى هناك فجوات بحثية في الدراسات العربية والخليجية التي تدمج بين هذين البعدين، وهو ما يجعل هذه الدراسة تسعى لسد تلك الفجوة.

2.3. الخاتمة

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أن مهارات التواصل الفعال وإدارة التغيير التنظيمي يمثلان عنصرين متكاملين وأساسيين في تحقيق نجاح المشاريع داخل بيئات العمل الحديثة. فقد ركزت معظم الدراسات على الدور المحوري للتواصل في تعزيز التعاون وتقليل النزاعات الداخلية، وكذلك على أهمية إدارة التغيير في تمكين المؤسسات من التكيف مع التحولات المتسارعة وتحقيق أهدافها بكفاءة. كما أبرزت الأدبيات العلاقة التفاعلية بين البعدين، حيث يسهم التواصل الواضح في دعم استراتيجيات التغيير، بينما يوفر التغيير إطارًا لتوجيه قنوات الاتصال نحو الأهداف المنشودة. ومع ذلك، فإن مراجعة الأدبيات تكشف عن فجوة واضحة في السياق العربي والخليجي، حيث تندر الدراسات التي دمجت بين مهارات التواصل وإدارة التغيير في إطار واحد لتحليل تأثيرهما على نجاح المشاريع. وعليه، تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة عبر

تقديم نموذج تطبيقي يوضح أثر هذين البعدين معًا على نجاح المشاريع في المنظمات الحديثة، بما يعزز من القيمة العلمية والعملية للبحث.

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1. المقدمة

يُعد هذا الفصل بمثابة خريطة الطريق التي توضح الإجراءات والأساليب المنهجية المتبعة لتحقيق أهداف البحث واختبار فرضياته. نظراً لطبيعة مشكلة الدراسة التي تسعى لفهم العلاقة الترابطية والتأثيرية بين مهارات التواصل وإدارة التغيير ونجاح المشاريع، فقد تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي المدمج. يهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة وتحليل العلاقات بين متغيراتها، معتمداً على منهج مكتبي لتحليل الأدبيات ومنهج ميداني لجمع البيانات الأولية.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

لضمان دقة القياس والتحليل في الجانب التطبيقي من الدراسة، تم تعريف المتغيرات الرئيسية كما يلي:

المتغير	التعريف الإجرائي (في سياق الدراسة)
مهارات التواصل الفعال (المتغير المستقل 1)	هي قدرة أعضاء و فرق المشروع على تبادل المعلومات والأفكار بوضوح وكفاءة، وثُقاس من خلال جودة الاتصال الداخلي وكفاءة قنوات الاتصال المستخدمة (مثل أدوات التعاون الرقمي والاجتماعات
إدارة التغيير التنظيمي (المتغير المستقل 2)	هي الاستراتيجيات المتبعة لتمكين المنظمة وأفرادها من التكيف السلس مع التحولات التي يفرضها المشروع، وثُقاس من خلال مستوى التخطيط المسبق لعملية التغيير وتقبل الموظفين للتغييرات المتوقعة.
نجاح المشاريع (المتغير التابع)	هي مدى تحقيق المشروع لأهدافه المحددة، ويُقاس إجرائياً من خلال الالتزام بـ: الوقت المحدد، الميزانية المحددة، الجودة المطلوبة، بالإضافة إلى رضا الأطراف المعنية.

3.3. تصميم البحث (بوصلة البحث)

تبنت الدراسة تصميماً يرتكز على تحديد العلاقة السببية (التأثير) والعلاقة التكاملية بين متغيرين مستقلين (مهارات التواصل وإدارة التغيير) ومتغير تابع واحد (نجاح المشاريع).

- نوع الدراسة: دراسة وصفية تحليلية.
- عناصر النموذج المقترح.
- متغيرات مستقلة: مهارات التواصل الفعال، وإدارة التغيير التنظيمي.
- متغير تابع: نجاح المشاريع.
- علاقة تفاعلية/تكاملية: تحليل كيف يعزز التواصل من فاعلية إدارة التغيير، مما يؤثر إيجاباً على نجاح المشاريع.

3.4. بوصلة البحث المنهجية (الرسم التوضيحي)



1. الفلسفة الوضعية.
2. المنهج الاستنتاجي.
3. استراتيجية البحث: المسح / الوصفي التحليلي.
4. المقطع العرضي: الأفق الزمني.
5. الاستبيان: أداة جمع البيانات.

تفسير البوصلة:

1. الفلسفة (ما بعد الوضعانية): تتناسب مع الدراسات الإدارية التي تبحث عن حقائق موضوعية وتأثيرات قابلة للقياس، لكنها تعترف بوجود عوامل إنسانية وتنظيمية (مثل التواصل والتغيير) تؤثر في النتائج.
2. المنهج (الاستنتاجي): ينطلق البحث من النظرية والفرضيات (كما ورد في الفصل الأول) ثم يجمع البيانات لاختبار هذه الفرضيات والوصول إلى استنتاجات.
3. الاستراتيجية (المسح / الوصفي التحليلي): الاستراتيجية هي إجراء دراسة ميدانية باستخدام أداة واحدة لجمع البيانات، بهدف وصف الظاهرة وتحليل العلاقات بين المتغيرات.
4. الأفق الزمني (المقطع العرضي): يعني أن الدراسة ستجمع البيانات من العينة في نقطة زمنية محددة واحدة (خلال فترة تطبيق الدراسة الميدانية)، بدلاً من متابعة العينة على مدى شهور أو سنوات.
5. أداة جمع البيانات (الاستبيان): الأداة الرئيسية لجمع البيانات الأولية واختبار الفرضيات إحصائياً.

3.5. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

- مجتمع البحث: يتألف مجتمع الدراسة من مديري المشاريع، أعضاء فرق العمل، والمسؤولين عن إدارة التغيير في المنظمات الحديثة التي تتميز بالتحول الرقمي والهياكل المرنة. (يجب تحديد طبيعة هذه المنظمات لاحقاً بناءً على مجال التطبيق).
- طريقة أخذ العينات: سيتم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية أو العينة المتاحة من المنظمات المحددة، لضمان تمثيل مناسب للأفراد المشاركين في المشاريع المختلفة (فرق عمل، إدارة عليا، مديري مشاريع).

3.6. طريقة جمع البيانات

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار الفرضيات:

1. المنهج المكتبي (التحليل النظري): تم جمع البيانات الثانوية من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة والبحوث النظرية المتوفرة باللغتين العربية والإنجليزية المتعلقة بمتغيرات الدراسة.
2. المنهج الميداني (الدراسة التطبيقية): سيتم جمع البيانات الأولية من أفراد مجتمع الدراسة من خلال أداة رئيسية هي الاستبيان
3. سيتم تصميم الاستبيان ليتضمن مقاييس لقياس الأبعاد الإجرائية للمتغيرات الثلاثة (مهارات التواصل، إدارة التغيير، نجاح المشاريع).

3.7. أنواع البيانات

تعتمد الدراسة على نوعين أساسيين من البيانات:

- البيانات الثانوية: معلومات تم جمعها مسبقاً من الأدبيات الأكاديمية والتقارير والدراسات السابقة لتأسيس الإطار النظري وتحديد الفجوات المعرفية.
- البيانات الأولية: بيانات كمية تم جمعها مباشرة من أفراد العينة المختارة عن طريق أداة الاستبيان.

3.8. إجراءات التحليل الإحصائي

- لتحليل البيانات الأولية واختبار الفرضيات الإحصائية، سيتم استخدام برامج إحصائية متخصصة (مثل SPSS أو AMOS)، ومن المتوقع تطبيق الإجراءات التالية:
- الإحصاء الوصفي: استخدام التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات، والانحرافات المعيارية لوصف خصائص عينة الدراسة والوصف الأولي لإجاباتهم.

- الإحصاء الاستدلالي.
- اختبارات الصدق والثبات: لضمان جودة أداة القياس.
- تحليل الارتباط: لتحديد طبيعة وقوة العلاقة بين مهارات التواصل وإدارة التغيير وبين نجاح المشاريع (اختبار الفرضيتين الرئيسيتين 1 و 2).
- تحليل الانحدار المتعدد: لتحديد مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (اختبار الفرضيات الفرعية والرئيسية).
- النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SEM) أو تحليل الانحدار المتعدد المتقدم: لاختبار العلاقة التكاملية والتفاعلية (الوسيلة أو المعدلة) بين مهارات التواصل وإدارة التغيير على نجاح المشاريع (اختبار الفرضية الرئيسية 3).

3.9. الخاتمة

قدم هذا الفصل تفصيلاً لمنهجية البحث المعتمدة وإجراءات التطبيق الميداني، مع تحديد دقيق للتعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة وخطوات التحليل الإحصائي المتوقعة.

قائمة المراجع

- 1- معهد إدارة المشاريع. (PMI). نبض المهنة: النجاح في الأوقات المضطربة. معهد إدارة المشاريع.
- 2- كليلاند، د. إ.، و آيرلاند، ل. ر. (2007). دليل مدير المشروع: تطبيق المبادئ والممارسات لتحقيق تميز المشروع. ماكجرو هيل إديوكيشن؟
- 3- كوتر، ج. ب. (1996). قيادة التغيير. مطبعة كلية هارفارد للأعمال.
- 4- يوكل، ج. (2013). القيادة في المنظمات (الطبعة الثامنة). بيرسون إديوكيشن.
- 5- شاريت، ر. ن. (2005). لماذا تفشل البرمجيات. مجلة IEEE Spectrum، 42(9)، 49-42.
- 6- مولر، ر.، وتيرنر، ج. ر. (2017). إدارة المشاريع في العصر الرقمي: كيف تصبح مدير مشروع جاهزاً للمستقبل. مجلة إدارة المشاريع، 48(2)، 10-23.
- 7- بروساي. (2020). (Prosci). العملية المكونة من 8 خطوات لقيادة التغيير لجون كوتر. بروساي.
- 8- سفيجيج، ب.، وأندرسن، ب. (2015). إعادة التفكير في إدارة المشاريع: مراجعة منهجية للأدبيات بنظرة نقدية للعالم الجديد الشجاع. المجلة الدولية لإدارة المشاريع، 33(2)، 278-290.
- 9- بكة، مركز. (2022). الاتصال الفعال والتواصل الفعال في بيئة العمل: المفهوم والأنواع والأهداف .
- 10- هوليستيك ترينينغ. (2021). أهمية التواصل الفعال في نجاح الأعمال.
- 11- المجلة العربية للإدارة. (2020). أثر التحول الرقمي على إدارة التغيير: دراسة ميدانية على الإداريين في المحكمة الجزائية بمحافظة جدة. مجلة الإدارة العربية، 12(3)، 45-67.
- 12- مال وأعمال. (2019). التواصل الفعال: لغة النجاح في إدارة الفرق .
- 13- تأثير التواصل الفعال بين الفرق على نجاح المشاريع الهندسية. (2021). مجلة الهندسة الإدارية، 8(1)، 22-38 .
- 14- فريق ديك. (2020). إدارة التغيير في المشاريع .

- 15- المعهد العربي للتطوير الإداري. (2021). *إدارة التغيير وآليات التغذية الراجعة للموظفين*.
- 16- العمري، ع.، الزهراني، ت. (2023). *دور التواصل في إدارة المشاريع: دراسة تحليلية*.
- 17- لوبيس، ز. (2022). *أثر مهارات التواصل الفعال على نجاح إدارة المشاريع في المؤسسات الحديثة*. المجلة السعودية الدولية، 14(2)، 55-76.
- 18- منير، م.، خان، ن، وآخرون. (2022). *دراسة كمية حول تأثير الثقافة التنظيمية وإدارة التواصل ووضوح نطاق المشروع على نجاح مشاريع التشييد، مع الدور التفاعلي لكفاءات مدير المشروع في تعزيز ممارسات إدارة التشييد*.
- 19- أكاديمية العلاقات العامة. (2021). (PR Academy) *دور التواصل في دعم إدارة التغيير الناجحة*.