

تأثير العوامل التنظيمية والاقتصادية التي تواجه المرأة في تولي المواقع القيادية
Impact of organizational and economic factors facing women in leadership positions

بالتطبيق على عملاء شركة عبداللطيف جميل في جدة المملكة العربية السعودية (دراسة حالة)



ر هف احمد ابو حمدة
2021203285

اشراف:- د/ منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس-كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول-٢٠٢٤

المقدمة :-

تحتاج النساء إلى مزيد من الدعم والفرص لتولي المواقع القيادية في مختلف المجالات، إلا أنها تواجه عدة عوامل تنظيمية واقتصادية تعيق تحقيق هذا الهدف. يتمثل أثر هذه العوامل في تقليل فرص النساء للتقدم في السلم الوظيفي وتقليص دورهن في اتخاذ القرارات الهامة داخل المؤسسات والشركات. من بين هذه العوامل التنظيمية هي العادات والتقاليد المجتمعية التي قد تعطي الأفضلية للرجال في المناصب القيادية، بالإضافة إلى التحيز الجنسي في بعض الأحيان داخل بعض الهياكل التنظيمية.

من الناحية الاقتصادية، يمكن أن تكون قضايا مثل فجوة الأجور بين الجنسين، وقلة الدعم المالي والتمويل للنساء اللاتي يسعون لتأسيس أو تطوير الأعمال، ونقص التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية عوائق كبيرة أمام تحقيق المرأة للنجاح في المواقع القيادية. إضافة إلى ذلك، تعتبر نقص التمثيل النسائي في المجالات التي تتطلب مهارات تكنولوجية متقدمة وتخصصات معينة عائقاً يعيق وصول المرأة إلى المناصب القيادية.

تحقيق التوازن بين الجنسين في المواقع القيادية يتطلب جهوداً مشتركة من القطاعين العام والخاص لتغيير السياسات والعادات وتوفير الدعم اللازم لتمكين المرأة وزيادة فرصها في هذا المجال الحيوي.

تتعرض المرأة في العديد من المجتمعات لعوامل تنظيمية واقتصادية تعيقها عن تحقيق مكانتها في المواقع القيادية. ففي النطاق التنظيمي، تواجه المرأة تحديات متعددة مثل قلة الوعي بأهمية تمكينها، ووجود تحيزات جنسية في سياسات التوظيف والترقيات، وثقافة العمل التي قد تكون غير مواتية للنساء، بالإضافة إلى ضعف التمثيل النسائي في هياكل صنع القرار ومجالس الإدارة. وفي النطاق الاقتصادي، تواجه المرأة تحديات مثل الفجوة بين الجنسين في الأجور، حيث يتقاضى الرجال أجوراً أعلى عموماً من النساء على نفس المستوى الوظيفي، وتحديات في الحصول على الدعم المالي والاستثمارات اللازمة لتطوير مهاراتها القيادية وتحقيق أهدافها المهنية.

هذه العوامل تعيق قدرة النساء على التقدم في مساراتهن المهنية وتحقيق مكانة قيادية. ومع ذلك، تظهر الأبحاث أن تعزيز المساواة بين الجنسين في المؤسسات يمكن أن يؤدي إلى فوائد اقتصادية واجتماعية كبيرة، من خلال تعزيز الابتكار والإبداع وتعزيز الأداء التنظيمي. لذا، يُحث على اتخاذ إجراءات فعالة للتغلب على هذه العوائق، مثل تبني سياسات توظيف وترقيات موجهة نحو المساواة، وتعزيز ثقافة العمل المتساوية، وتعزيز الوعي بأهمية تمكين المرأة في القيادة، إلى جانب توفير الدعم المالي والتدريب المناسب لتمكين النساء من الوصول إلى المواقع القيادية والنجاح فيها.

ان موضوع القيادة وتطويرها من الموضوعات التي تحظى باهتمام الباحثين والمفكرين في علم الادارة لما للقيادة من دور بارز ومؤثر في حاضر ومستقبل المنظمات والدول، وفي ظل النمو السريع في المجالات المتعددة في العالم، اصبح هناك اهتمام بتطور القيادات في كل القطاعات (الحكومية والخاصة وغيرها)، ولكن هناك تحديات تواجه تلك القيادات المؤهلة علميا ومهنيا لتتعاطى مع المتغيرات المختلفة، ومن اهمها: البيروقراطية الادارية المتمثلة بقلة التدريب للموارد البشرية، الهياكل الوظيفية في المؤسسات، والثقافة المحلية اتجاه العمل الاداري وضعف التخطيط الاستراتيجي لدى القيادات ذاتها، اضافة الى اللوائح والانظمة التي قد تحتاج لتغيير او تحديث لتواكب التغيرات والتطورات المستمرة، ولا تقل عنها اهمية التحديات العالمية مثل العولمة و الظروف الاقتصادية .

التحديات التنظيمية من اصعب اشكال التحدي، حيث ان دور القائد لا يقتصر على رسم الاستراتيجيات ومتابعة تنفيذها، وانما اتخاذ القرارات الحاسمة وادارة المواقف المتباينة في ظروف متغيرة مما يجعله يواجه تحديات مختلفة تبعاً لاختلاف طبيعة عمل المنظمة وتبعاً لاختلاف المستوى الوظيفي للقائد وتبعاً ايضا لجنسه ذكر أو أنثى، من تلك التحديات التنظيمية تداخل الصلاحيات والمسؤوليات وتقدم الانظمة وكذلك التباين في مصالح مراكز القوة والنفوذ في المنظمة.

والتحدي الاخر هو ادارة وتحفيز العاملين واختيار الافضل، حيث يصعب التدخل بلوائح الخدمة المدنية فيما يتعلق بالتوظيف والاختيار وغيرها، إضافة الى عدم القدرة على ادارة التغيير او التعامل مع مقاومة التغيير من عدة اطراف (عاملين، انظمة ، اومقاومة الادارات العليا في المؤسسة) . (10 حزيران 2018)

المشكلة :-

تتسبب التحديات التنظيمية والاقتصادية في إعاقة تقدم المرأة في تولي المواقع القيادية، حيث يواجهن عدة عقبات تمنعهن من الوصول إلى هذه المناصب بنفس الفعالية والفرص التي يتمتع بها الرجال. على سبيل المثال، يواجهن نقصاً في الدعم المالي والتمويل، مما يؤثر على قدرتهن على تحقيق التميز والابتكار في مجالاتهن. بالإضافة إلى ذلك، تواجه المرأة تحديات في الحصول على التدريب والتطوير المهني، مما يؤثر سلباً على تطوير مهاراتهن القيادية وقدراتهن على التأثير واتخاذ القرارات الفعالة. كما تسهم الفجوات في الأجور بين الجنسين والتحيزات في الترقيات والفرص الوظيفية في تعزيز العدالة الاقتصادية والاجتماعية بين الجنسين.

الفجوة النظرية:

رفع كفاءة أداء المرأة في مختلف مواقع العمل ومجالاته ضروري جداً من أجل تأهيلها لشغل مناصب قيادية ومواقع رئيسية في اتخاذ القرارات: حيث إن الدراسات والاحصائيات المحلية والعالمية تشير الى أن "المرأة" التي تكون نصف المجتمع. أو أكثر قليلاً لم تأخذ نصيبها من الشواغر في القيادات العليا وعليه .

الفجوة العلمية:

ان الأمر يتطلب الجمع بين المقدرة والمهارة في رسم وتحديد المعالم والتصورات المستقبلية لما سيكون عليه وضع المرأة في السنوات القادمة وهذا يتطلب تشخيص العوامل التي تواجه المرأة والتي تبعدها عن تولي المواقع القيادية وإيجاد الحلول الجذرية لمعالجتها وتقليل تأثيراتها السلبية واتخاذ الخطوات الجادة لتعزيز الثقة بقدرات المرأة في تولي المواقع القيادية. (هنيدة محمد إحسان عماشة)

تبرير المشكلة:-

1. عدم المساواة في الفرص: تظهر التحديات التنظيمية والاقتصادية كعائق أساسي يحول دون تحقيق المرأة لفرص متساوية في مجال القيادة. فالنقص في الدعم المالي والتمويل يقلل من قدرة المرأة على الاستثمار في تطوير مهاراتها القيادية وبناء شبكاتها الاجتماعية والمهنية.

2. التحيزات المؤسسية: تواجه المرأة التحيزات في بيئات العمل التي تمنعها من الوصول إلى الفرص الوظيفية والترقيات بنفس السهولة التي يتمتع بها الرجال. هذا ينتج عنه فجوات في الأجور وتقليل فرص الترقى، مما يعيق تقدمها المهني.

3. الحاجة إلى التنوع والشمولية: يثبت الباحثون أن التنوع في المجالات القيادية يؤدي إلى اتخاذ قرارات أفضل وتحقيق أداء أكثر فعالية. لذا، يعد عدم تمكين المرأة في تولي المواقع القيادية خسارة للشركات والمنظمات من الناحية الاقتصادية والاجتماعية.

تظهر التحديات التنظيمية والاقتصادية على أنها عوامل تحد من تحقيق المساواة بين الجنسين وتقوض دور المرأة في القيادة، مما يستدعي التركيز على إيجاد حلول وتدابير لتخطي هذه العقبات وتعزيز دور المرأة في المواقع القيادية.

وبناء على الاسباب السابقة، يتجه البحث الحالي للإجابة على سؤال البحث الرئيسي: "ما هو تأثير العوامل التنظيمية والاقتصادية على قدرة المرأة على تولي المواقع القيادية؟"

أهمية البحث :-

أهمية البحث حول "تأثير العوامل التنظيمية والاقتصادية التي تواجه المرأة في تولي المواقع القيادية" تتجلى في عدة نقاط:

الاهمية النظرية:

تعزيز المساواة: يساهم البحث في فهم العوامل التي تحول دون تحقيق المرأة لمكانتها الطبيعية في المواقع القيادية، وبالتالي يمكن استخدام النتائج لتطوير سياسات وبرامج تعزيز المساواة بين الجنسين.

تعزيز القيادة النسائية: من خلال فهم التحديات التي تواجه المرأة في الحصول على المناصب القيادية، يمكن تطوير استراتيجيات وتدابير لدعم وتعزيز قدراتهن القيادية وتمكينهن من تحقيق طموحاتهن المهنية.

الاهمية العلمية:

تحفيز البحث والتطوير: يمكن للبحث في هذا الموضوع أن يحفز الاهتمام بدراسة العوامل التنظيمية والاقتصادية الأخرى التي تؤثر على المساواة بين الجنسين في مختلف المجالات والقطاعات.

يساهم البحث في فهم التحديات التي تواجه المرأة في المجال القيادي وتحديد الخطوات التي يمكن اتخاذها لتعزيز دورها وتمكينها في هذه المواقع.

أسئلة البحث :-

1. ما هي العوامل التنظيمية التي تؤثر على قدرة المرأة على التقدم في المناصب القيادية؟
2. كيف تؤثر السياسات التنظيمية داخل الشركات والمؤسسات على فرص المرأة لتولي المناصب القيادية؟
3. ما هو تأثير الثقافة التنظيمية في تعزيز أو تقييد تقدم المرأة نحو المواقع القيادية؟
4. كيف يمكن للتوجهات الاقتصادية مثل الدخل والتوظيف والتطور الاقتصادي العام أن تؤثر على فرص المرأة في التقدم نحو المناصب القيادية؟
5. ما هي الفوارق الاقتصادية بين الجنسين التي تؤثر على تولي المرأة المواقع القيادية، وكيف يمكن التغلب عليها؟
6. هل هناك أي تحولات اقتصادية أو تنظيمية يمكن أن تعزز دور المرأة في المواقع القيادية؟
7. ما هي أفضل الممارسات التنظيمية والاقتصادية التي يمكن اعتمادها لتعزيز تمثيل المرأة في المواقع القيادية؟
8. كيف يمكن تعزيز التوازن بين الجنسين في المناصب القيادية من خلال التدابير التنظيمية والاقتصادية؟

أهداف البحث :-

1. تحليل آليات الاختيار والتوظيف داخل المؤسسات ودورها في تحديد فرص المرأة في الترقى وتولي المواقع القيادية.
2. تقدير تأثير العوامل الاقتصادية مثل الأجور والفجوات الاقتصادية بين الجنسين على فرص المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية على مستوى الشركات والقطاعات الاقتصادية.
3. استكشاف العوامل التنظيمية التي تسهم في إنشاء بيئة عمل مشجعة للمرأة وتعزيز فرصها للتقدم والترقى.
4. تحليل الآليات والسياسات التي تسهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة وكيف يمكن أن تؤثر على تطور المرأة في المواقع القيادية.
5. استكشاف العوامل الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على تصور المجتمع للقيادة النسائية وتأثير ذلك على تولى المرأة للمناصب القيادية.
6. تحليل التحديات الخاصة التي تواجه المرأة في مجالات معينة أو ثقافات محددة وكيف يمكن التغلب عليها.
7. تقديم استراتيجيات فعالة للتغلب على العقبات التنظيمية والاقتصادية التي تعيق تولى المرأة للمواقع القيادية.
8. تقديم توصيات محددة للمؤسسات والسياسات الحكومية لتعزيز تمثيل المرأة في المواقع القيادية بناءً على النتائج والتحليلات البحثية.

فرضيات البحث :-

بناءً على أهداف البحث المحددة، يمكن تطوير العديد من الفرضيات المحتملة. هذي بعض الفرضيات التي يمكن أن تشكل جزءاً من البحث:

1. الفرضية الأولى: هناك علاقة إيجابية بين وجود سياسات تنظيمية مشجعة للمساواة بين الجنسين داخل المؤسسات وتمثيل المرأة في المواقع القيادية.
2. الفرضية الثانية: تؤثر الفجوة الاقتصادية بين الجنسين على فرص المرأة في التقدم نحو المناصب القيادية، حيث تقلل الفجوة الراتبية والفجوة في فرص الوظائف من فرص المرأة للترقية والتولي للمناصب القيادية.
3. الفرضية الثالثة: وجود بيئة عمل مشجعة للتوازن بين العمل والحياة يزيد من احتمالية تولي المرأة للمناصب القيادية.
4. الفرضية الرابعة: التوجهات الثقافية والاجتماعية تلعب دوراً كبيراً في تحديد قدرة المرأة على تولي المواقع القيادية، حيث يمكن أن تكون الثقافة التنظيمية داعمة أو معوقة لتقدم المرأة.
5. الفرضية الخامسة: هناك تحديات خاصة تواجه المرأة في بعض الصناعات أو القطاعات الاقتصادية، مثل التكنولوجيا أو الصناعات التقليدية، مما يقلل من فرصها في التقدم نحو المواقع القيادية في تلك القطاعات.

نموذج البحث :-

نموذج البحث يمكن أن يتكون من عدة مكونات، تتضمن مقدمة، تحليل للأدبيات السابقة، منهج البحث، النتائج المتوقعة، وختام يلخص النتائج ويقدم التوصيات. إليك نموذج مبسط لنموذج بحث حول تأثير العوامل التنظيمية والاقتصادية على تولي المرأة للمواقع القيادية:

المقدمة:

- تقديم للموضوع وأهميته.
- بيان الأهداف والأسئلة البحثية.
- ملخص للفرضيات المفترضة.

تحليل الأدبيات السابقة:

- استعراض للدراسات والبحوث السابقة ذات الصلة.
- تحليل للنتائج والاستنتاجات السابقة.
- تحديد الفجوات في الأدبيات السابقة التي يهدف البحث لسدها.

منهج البحث:

- شرح للطريقة المستخدمة في جمع البيانات (مثلاً: استطلاع، مقابلات، تحليل الوثائق).
- تحديد عينة البحث وطريقة اختيارها.
- شرح لإجراءات تحليل البيانات.

النتائج المتوقعة:

- توقعات بناءً على الفرضيات المفترضة.
- تفسير متوقع للنتائج المحتملة.

النتائج:

- عرض وتحليل النتائج بناءً على البيانات المجمعة.
- مقارنة النتائج مع الفرضيات والأدبيات السابقة.

الختام:

- إعادة تقديم الأهداف والفرضيات.
- تلخيص للنتائج والاستنتاجات الرئيسية.
- تقديم التوصيات للعمل المستقبلي وتطوير السياسات والممارسات.

الشكل ١

<https://me-qr.com/almN4SPk>

مكان التطبيق المقترح للبحث :-

شركة عبداللطيف جميل

شركة عبداللطيف جميل هي إحدى أبرز الشركات في المملكة العربية السعودية، وهي مؤسسة عائلية تأسست عام 1945 على يد عبداللطيف عبدالكريم جميل. بدأت الشركة نشاطها في تجارة السيارات، ومن ثم توسعت لتشمل قطاعات متعددة مثل التمويل، والتأمين، والعقارات، والترفيه.

تعتبر شركة عبداللطيف جميل وكيلاً رئيسياً لعدة علامات تجارية عالمية في مجال السيارات، بما في ذلك تويوتا ولكزس، وتعتبر الشركة الوكيل الحصري لهذه العلامات التجارية في المملكة العربية السعودية. بالإضافة إلى ذلك، تعمل الشركة في مجال الخدمات المالية من خلال تقديم حلول التمويل والتأمين لعملائها.

من خلال استراتيجية النمو والتوسع المستدام، حققت شركة عبداللطيف جميل مكانة بارزة في السوق السعودي وحافظت على سمعتها كواحدة من أكثر الشركات الناجحة والموثوقة في المملكة. وتعتبر الشركة من الرواد في مجالات الابتكار وتقديم الخدمات العالية الجودة لعملائها.

تتميز شركة عبداللطيف جميل بالتزامها بمبادئ الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية، حيث تسعى الشركة إلى تعزيز التنمية المستدامة في المملكة من خلال مبادراتها في مجالات مثل حماية البيئة، وتمكين المجتمع، وتطوير الموارد البشرية.

باعتبارها شركة رائدة في مجالها، تلعب عبداللطيف جميل دوراً هاماً في دعم الاقتصاد السعودي وتعزيز التنمية الشاملة في المملكة العربية السعودية.

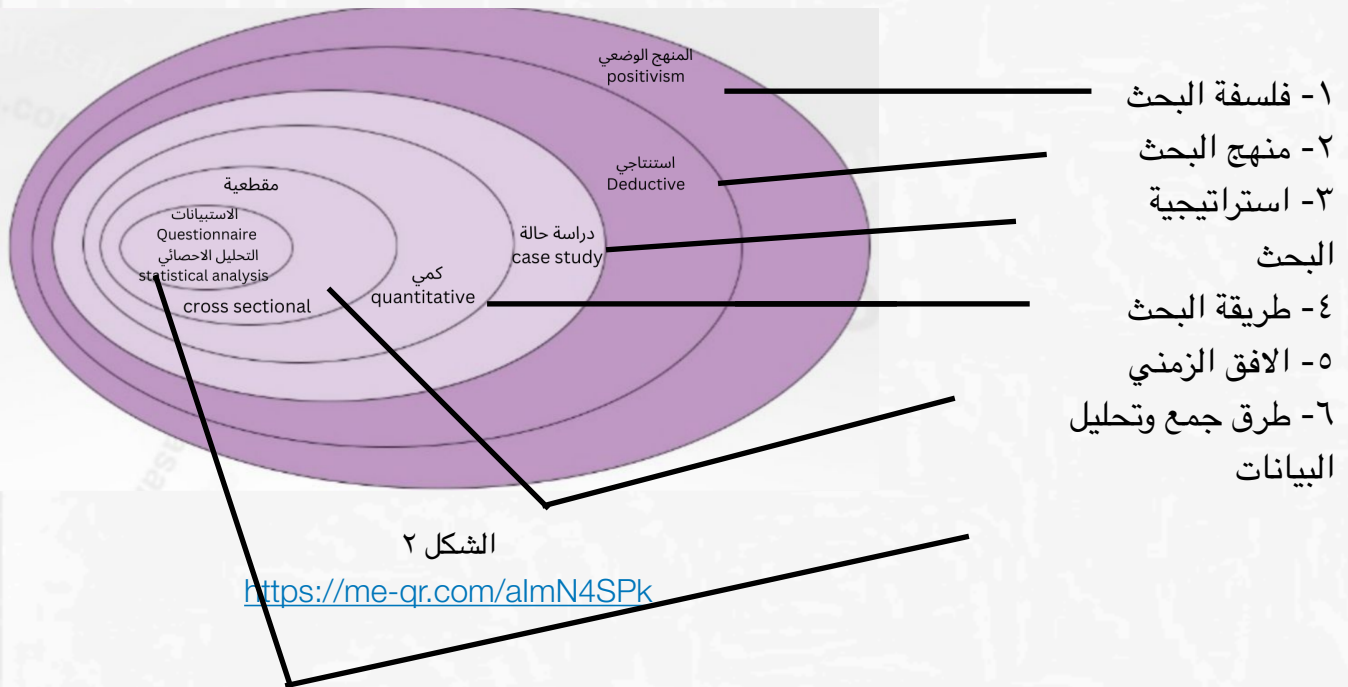
منهجية البحث :-

منهجية البحث المتوقعة في دراسة تأثير العوامل التنظيمية والاقتصادية على تولي المرأة للمواقع القيادية يمكن أن تتضمن عدة خطوات متتالية تتمثل في:

- 1. مراجعة الأدبيات السابقة:** تقوم المنهجية ببداية بمراجعة الأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول هذا الموضوع. يتم تحليل الأبحاث والتقارير المتاحة لفهم الاتجاهات الحالية والفجوات في المعرفة.
 - 2. تصميم الدراسة:** يتم تصميم دراسة بحثية تتضمن الأهداف والفرضيات المحددة بناءً على مراجعة الأدبيات السابقة. يتم تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة وكيفية جمع البيانات.
 - 3. جمع البيانات:** تقوم المنهجية بتحديد وتنفيذ عملية جمع البيانات باستخدام الأساليب المناسبة، مثل استطلاعات الرأي، أو المقابلات، أو تحليل الوثائق.
 - 4. تحليل البيانات:** يتم تحليل البيانات المجمعة باستخدام الأساليب الإحصائية أو التحليل النوعي لفهم العلاقات بين المتغيرات المختلفة.
 - 5. تفسير النتائج:** يتم تفسير النتائج المستخلصة من التحليل بناءً على الفرضيات المحددة والمراجعة للأدبيات السابقة، مع التركيز على التفسير النقدي والتحليل العميق.
 - 6. الاستنتاجات والتوصيات:** تقدم المنهجية الاستنتاجات الرئيسية المستنبطة من الدراسة بالإضافة إلى التوصيات للسياسات والممارسات المستقبلية في هذا المجال.
- يتم اعتماد المنهجية المتوقعة على المراجعة الشاملة للأدبيات السابقة والتحليل الدقيق للبيانات المجمعة، مما يسمح بالوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة حول تأثير العوامل التنظيمية والاقتصادية على تولي المرأة للمواقع القيادية.

منهجية الدراسة :-

- ١- فلسفة البحث (Research philosophy) : المنهج الوضعي (Positivism)
- ٢- منهج البحث (Research Methodology) : استنتاجي (deductive)
- ٣- استراتيجية البحث (Research strategy) : دراسة الحالة (case study)
- ٤- طريقة البحث (Research choice) : كمي (quantitative)
- ٥- الافق الزمني (Time horizon) : مقطعية (cross sectional)
- ٦- طرق جمع وتحليل البيانات (Data Collection and Analysis Techniques) :
الاستبيانات والتحليل الاحصائي (statistical analysis & Questionnaire)



رسم المخطط المقترح للمشروع :-



الشكل ٣

[/https://www.arabpng.com/png-jy01i0](https://www.arabpng.com/png-jy01i0)

جدول المحتويات :-

١٤.....	١ الفصل الاول : الاطار العام للدراسة.....
١٤.....	1.1 المقدمة.....
١٤.....	1.2 مشكلة البحث.....
١٤.....	1.2.1 الفجوة النظرية.....
١٤.....	1.2.2 الفجوة التطبيقية.....
١٤.....	1.3 أهمية البحث.....
١٤.....	1.3.1 أهمية نظرية.....
١٤.....	1.3.2 أهمية تطبيقية.....
١٤.....	1.4 أسئلة البحث.....
١٤.....	1.5 أهداف البحث.....
١٤.....	1.6 فرضيات البحث.....
١٤.....	1.7 نموذج البحث.....
١٤.....	1.8 منهجية البحث.....
١٤.....	1.9 الدراسة الميدانية.....
١٤.....	1.10 هيكل المشروع.....
١٤.....	2 الفصل الثاني: الاطار النظري.....
١٤.....	2.1 المقدمة.....
١٤.....	2.2 المبحث الاول: القيادة.....
١٤.....	2.3 المبحث الثاني: نجاح المشاريع.....
١٤.....	2.4 العلاقة بين القيادة ونجاح المشاريع.....
١٤.....	2.5 الخاتمة.....

الفصل الثاني: الإطار النظري

المقدمة :-

في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية الحديثة، أصبحت المرأة تلعب دوراً متزايد الأهمية في مختلف المجالات، بما في ذلك المجالات القيادية والتنظيمية. يعتبر هذا البحث العلمي محاولة لفهم تأثير العوامل التنظيمية والاقتصادية على قدرة المرأة على تولي المواقع القيادية، والتحديات التي تواجهها في هذا الصدد.

المرأة تواجه تحديات عديدة في سعيها لتحقيق المساواة في المواقع القيادية، وتلك التحديات تتراوح بين التحيزات الجنسية في بيئة العمل وفجوة الأجور، إلى قلة الدعم المالي والتمويل ونقص التوازن بين الحياة الشخصية والعملية. يظهر تأثير هذه العوامل على فرص التقدم الوظيفي للنساء وقدرتهن على اتخاذ القرارات الهامة داخل المؤسسات والشركات. ومن غير المنصف أيضاً أن النساء يتقاضين أجوراً أقل من الرجال عموماً، على الرغم من أداء متطابق على نفس المستوى الوظيفي. لتحقيق المساواة في المواقع القيادية، يجب على القطاعين العام والخاص العمل معاً على تغيير السياسات والعادات، وتوفير الدعم اللازم لتمكين المرأة وزيادة فرصها في هذا المجال.

تشمل متغيرات البحث العوامل التنظيمية مثل سياسات التوظيف والترقيات في الشركات، بالإضافة إلى الثقافة المؤسسية والقيم المجتمعية. أما العوامل الاقتصادية فتتضمن الأجور والمزايا وفرص التطوير المهني. تحليل هذه المتغيرات سيساعد في فهم العوائق التي تواجه المرأة في تحقيق القيادة وتحديد السبل لتخطيها.

المتغير الأول : القيادة

القيادة هي عملية تأثير الأفراد أو المجموعات نحو تحقيق أهداف معينة، وتعد من أهم المفاهيم في مجال إدارة المؤسسات وتطويرها. يمكن تعريف القيادة على أنها القدرة على تحفيز وتوجيه الآخرين نحو تحقيق الأهداف المشتركة، سواء في السياق الشخصي أو المهني.

تطورت مفاهيم القيادة عبر العصور، حيث كانت النظرة الأولى تركز على الصفات الشخصية للقائد، مثل الشجاعة والحكمة. ثم تطورت إلى النظرة السلوكية التي ركزت على السلوكيات والأساليب التي يتبعها القائد في التفاعل مع المرؤوسين. وأخيراً، توجهت النظريات إلى النهج الجماعي الذي يعتبر القيادة نتيجة للعلاقات والديناميات الاجتماعية داخل المجموعات.

أبعاد القيادة تشمل:

1. الصفات الشخصية: تتعلق بالسمات الفردية التي تميز القائد، مثل الثقة بالنفس، والتحمل، والتواضع.
 2. السلوكيات والأساليب القيادية: تشمل الطرق التي يتبعها القائد في التوجيه والتأثير على المرؤوسين، مثل الاتصال الفعال وتحفيز الفريق.
 3. العلاقات والثقافة: تشمل العلاقات الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على سلوك القائد وتفاعله مع المجموعة، وتحديد نمط القيادة الأنسب في السياق الثقافي المعين.
- النظريات القيادية تتنوع بين النهج الشخصي، الذي يركز على صفات القائد، مثل نظرية القيادة الكاريزمية، والنهج السلوكي الذي يركز على سلوكيات القائد، مثل نظرية القيادة الاستراتيجية، والنهج الجماعي الذي يركز على العلاقات الاجتماعية والثقافية، مثل نظرية القيادة الثقافية.

توضح النظريات القيادية المختلفة كيفية تأثير القائد على المؤسسات والمجتمعات، وتوفر إطاراً نظرياً لفهم السلوك القيادي وتطوير المهارات اللازمة لتحقيق النجاح في القيادة.

أهم المهارات القيادية

فيما يلي أهم المهارات القيادية التي ينبغي توافرها في القائد الجيد:

التواصل: ينبغي على القائد الجيد أن تتوفر فيه مهارات التواصل الفعّالة والتي تأخذ عدّة أشكال منها:

- التواصل عبر الهاتف، والتواصل عبر البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي.
- مهارة الاستماع.
- توضيح الرؤى للموظفين.
- التحرير.
- التواصل اللفظي وغير اللفظي.
- مهارة لغة الجسد.
- القدرة على التحدث امام الجمهور.

الدافع: فالقائد الجيد هو الذي يعلم كيف يخلق الدافعية للعمل وحب العمل لدى الموظفين، وتتضمن هذه المهارة عدّة أمور منها:

- السماح باستقلالية الموظفين.
- الاطراء على جهود الموظفين.
- محاولة التقرب من الموظفين.
- توجيه الموظفين.
- الاهتمام بالتغذية الراجعة.

الإيجابية: فالقائد الجيد هو الذي يكون قادر على خلق بيئة عمل يسودها الطاقة الإيجابية والروح المعنوية المرتفعة لدى الموظفين، وتتضمن عدّة أمور منها:

- حثّ الموظفين على العمل.
- احترامهم وتقديرهم.
- حلّ الخلافات التي تنشأ بينهم.
- مصادقتهم.

الثقة: فالقائد الجيد هو الذي يستطيع كسب ثقة الموظفين، وجعلهم يشعرون بالراحة عند الحديث والتعامل معه، وتتضمن عدّة أمور منها:

- القدرة على الاعتذار للموظفين.
- التعامل بأخلاق حسنة.
- المصداقية في التعامل.
- احترام خصوصيات الموظفين.

أهمية القيادة

للقيادة أهمية كبيرة في العمليات الإدارية ومنها ما يلي:

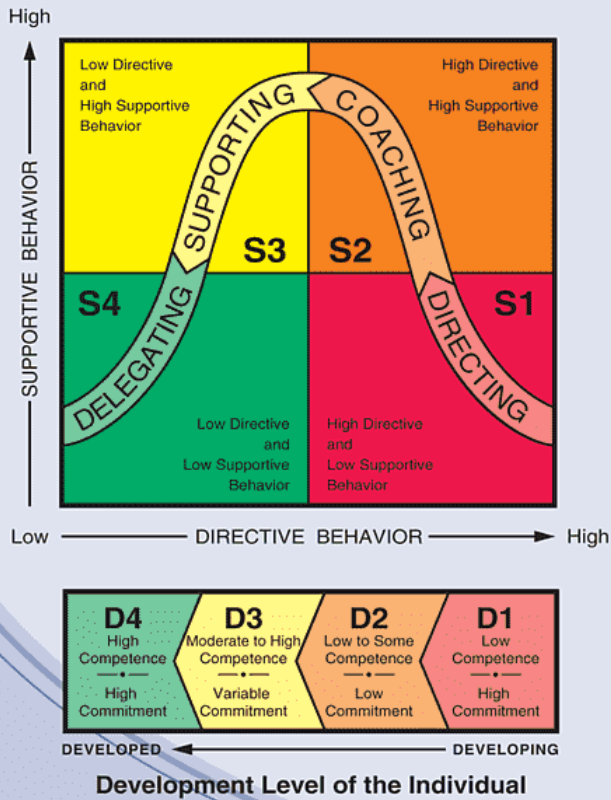
- تمثل القيادة حلقة وصل بين الرئيس والمرؤوس، وهي بداية تنفيذ الهدف على أرض الواقع.
- تحفيز الموظفين على العمل من خلال المكافآت المالية أو غير المالية. توجيه الموظفين لطريقة لعمل المناسبة لتنفيذ الأهداف.
- رفع الروح المعنوية للموظفين، وحثّ الموظفين على التعاون من أجل تحقيق أفضل أداء ممكن.

من أفضل الطرق للقيادة الاستماع العملي، التواصل الصحي، وفتح الذهن للملاحظات. قم بتخصيص وقت للاستماع إلى أفكار ومخاوف الفريق الخاص بك، وكن على استعداد للتكيف وتعديل خطة عملك كلما كان ذلك مناسباً.

القيادة تطلب أيضاً الشفافية فمن الجيد أن تعترف بعدم معرفة كل الإجابات أو الحلول. هذا يساعد على بناء الثقة وتعزيز البيئة التعاونية.

إن أفضل القادة هم من يقودون عن طريق المثال ويلهمون فريقهم ليكونوا الأفضل. لذا، علينا أن نسعى إلى أن نكون قادة طموحين، نظهر الصورة الأمثل لأعضاء فريقنا.

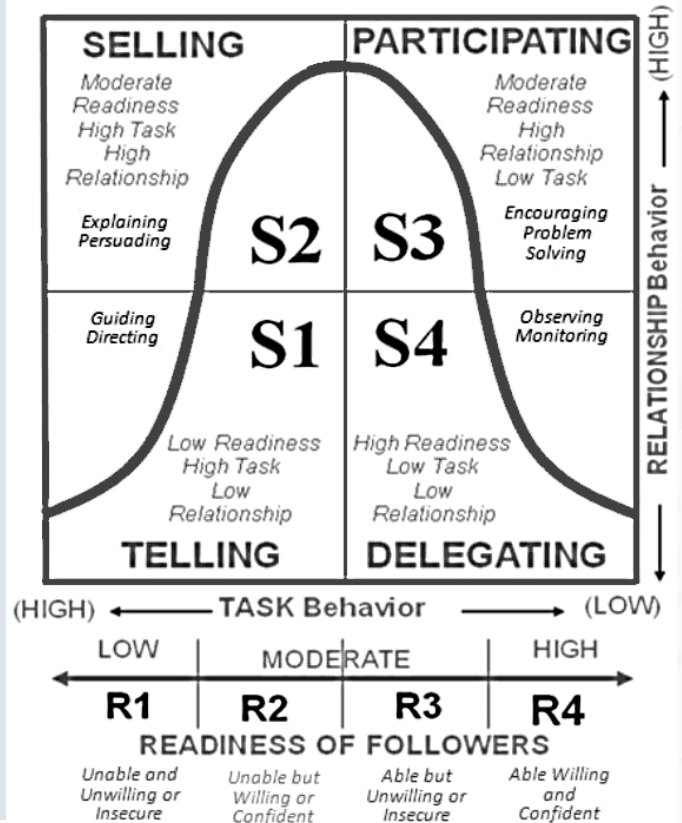
The Situational Leadership® II Model



الشكل ٥

<https://www.arabpng.com/png-jy01i0>

Situational Leadership Curve



الشكل ٤

https://om.linkedin.com/posts/sabri-al-hadrhami-87248372_every-situation-demands-a-different-leadership-activity-6955983772961923072-7ioU?trk=public_profile_share_view

المتغير الثاني: نجاح المشاريع

المتغير الثاني، وهو نجاح المشاريع، يمثل مفهوماً أساسياً في مجال إدارة المشاريع، ويمكن تعريفه وفقاً للنقاط التالية:

نجاح المشروع يشير إلى قدرة المشروع على تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً بفعالية وفي الوقت المناسب، وبتوافق مع الموارد المتاحة. ويمكن أن يشمل ذلك تحقيق الأهداف المالية والزمنية والجودة، بالإضافة إلى تحقيق توقعات العملاء أو المستفيدين.

قد تغيرت مفاهيم نجاح المشاريع مع تطور مجال إدارة المشاريع والتحول في البيئة العملية. في السابق، كان النجاح يقيس بشكل رئيسي بناءً على معايير مثل الوقت والتكلفة والجودة. ومع ذلك، في الوقت الحالي، يتم التركيز أيضاً على عوامل مثل رضا العميل والتأثير على السوق وتحقيق الربحية.

تشمل أبعاد نجاح المشاريع العديد من العوامل التي تؤثر على قدرة المشروع على تحقيق أهدافه بنجاح. وتشمل هذه الأبعاد التنظيم والتخطيط، وإدارة الموارد البشرية والمالية، والتواصل والتعاون، وإدارة المخاطر، وتحقيق الأهداف المحددة.

هناك العديد من النظريات التي تشرح وتفسر نجاح المشاريع. تشمل هذه النظريات النهج التقليدي لإدارة المشاريع الذي يركز على معايير الوقت والتكلفة والجودة، بالإضافة إلى النهج الحديث الذي يركز على عوامل مثل العلاقات البيئية والتواصل، وإدارة المخاطر، والتكيف مع التغيرات البيئية.

توضح هذه النظريات كيفية تأثير العوامل المختلفة على نجاح المشاريع، وتوفر إطاراً نظرياً لتحسين عمليات إدارة المشاريع وزيادة فرص نجاحها.

اساسيات ومقومات نجاح المشروع

- تسهيل الاتصال بين مختلف أصحاب المصلحة في المشروع
- المراقبة والتحكم في النطاق والتغييرات والمخاطر
- تحديد وترتيب أولويات الأهداف والمهام
- تحديد الموارد وتخصيصها
- إزالة التحديات في تدفقات تبادل المعرفة

عوامل نجاح المشروع

في إدارة المشاريع ، هناك الكثير من الدراسات والأبحاث حول عوامل نجاح المشروع. تختلف النتائج حسب عدد ونوع المشاركين وحجم الدراسة والصناعة.

ومع ذلك، فإن بعض العوامل المتكررة واضحة ويبدو أنها تلعب دورًا حاسمًا في نجاح المشروع، بغض النظر عن سياق المشروع.

أهم اسباب نجاح المشاريع

- 1 - خبرة مدير المشروع و إحترافية فريق عمل المشروع
يمكن لمدير المشروع فهم نظريات ومنهجيات وطرق إدارة المشاريع ، لكن الخبرة هي أحد العوامل الرئيسية للنجاح في النهاية. كلما زادت خبرة مدير المشروع، زادت احتمالية قدرته على التغلب على تحديات المشروع اليومية. ضع في اعتبارك الأدوار والمسؤوليات الواضحة. لا يُعرف مدير المشروع الناجح فقط بالمعرفة التقنية ولكن أيضًا بالخبرة والقيادة والإدارة.

مهام و مسؤوليات مدير المشروع

- إدارة نطاق المشروع : يجب على مدير المشروع ان يضمن ان المشروع تم تسليمه حسب المطلوب. لذلك يجب على مدير المشروع ان يقوم بتسليم المنتج النهائي حسب المتوقع (بدون زيادة او نقصان).
- إدارة تكامل المشروع : يضمن مدير المشروع ان ترابط وتكامل المشروع قد تم بأحسن صورة. وان جميع عمليات المشروع مترابطة ومتناسقة بين بعضها.
- إدارة جدولة للمشروع : إدارة وتحديث جدول المشروع و تسليم المشروع في الوقت المحدد. وإن اي تغيير في خطة المشروع يجب أن تنعكس على باقي مهام المشروع
- إدارة التكاليف للمشروع : وفيها يجل على مدير المشروع التأكد من أن التكلفة النهائية للمشروع هي نفس التكلفة التي تم تقديرها في بداية المشروع. وان اي تعديلات او تغيير في الميزانية المقدرة للمشروع يكون تم تحت موافقه ادارة و راعي المشروع
- إدارة الجودة للمشروع : وتقتضي مهمة مدير المشروع خلالها التأكد من تسليم المشروع حسب معايير الجودة التي تم تحديدها خلال بداية المشروع. مع ملاحظة ان “الجودة” تختلف عن “الدرجة”
- إدارة الموارد للمشروع : إدارة وتنسيق تواجدية وتوافر الموارد الخاصة بالمشروع (سواء موظفين او اجهزة او آلات) بما يضمن تنفيذ المشروع حسب الوقت و الميزانية المتوقعة للمشروع.
- إدارة اتصالات للمشروع : يجب على مدير المشروع التواصل مع جميع اطراف المشروع المعنية. حتى يضمن ان جميع المهام والرسائل تصل للأشخاص المعنيين في الوقت المناسب مما يعني اتخاذ القرار الصحيح في الوقت الصحيح
- إدارة المخاطر للمشروع : يحرض مدير المشروع على تعريف و ادارة ومراقبة المخاطر التي قد تواجه المشروع او المخاطر التي قد تتسبب في فشل المشروع. مع لاحفاظ على سجل كامل بالمخاطر المحتملة للمشروع.
- إدارة المشتريات للمشروع : إدارة التنفيذ عمليات الشراء والتعاقد الداخليه للمشروع.
- إدارة اصحاب المصلحة للمشروع : تخطيط و ادارة العلاقة مع جميع اصحاب العلاقة في المشروع.

كيف تكون مدير مشروع ناجح

مدير مشروع ناجح من المهام والوظائف الصعبة والشاقة. سواء كنا نتحدث عن تطوير البرامج أو التخطيط أو إدارة الموظفين أو حتى التعامل مع العملاء و أصحاب المصلحة. في كثير من الأحيان ستصادف العديد من التحديات والعقبات قبل أن تصل إلى المرحلة المرجوة من الناجح.

1. تعزيز كفاءة الاتصالات

لطالما كان التواصل الواضح والفعال في طبيعة أي مشروع ناجح. ومع ذلك، فمن المفارقات أنه في الوقت الذي تكون فيها قنوات الاتصال متوفرة للغاية، لم يعد التواصل بين الزملاء واضحاً ومثمرًا.

2. إدارة سير العمل ، وليس الأشخاص

مدير المشروع الناجح يعرف أن التحكم المفرط في الفريق (أو الأسوأ من ذلك - إلقاء اللوم عليهم بسبب الخطأ أو أوجه القصور) ليس حلاً أبداً. بدلاً من ذلك، يعرف مدير المشروع الناجح أن تعيين الأشخاص المناسبين للوظائف المناسبة وتوفير التدريب والتوجيه والتطوير الشخصي أمراً أساسياً لحل الإدارة التفصيلية.

3. اتخاذ قرارات بناء على البيانات

يتواجد مدراء المشاريع لاتخاذ القرارات. وعادة ما يتم تقييمهم من خلال مقدار القرارات الصحيحة التي يتخذونها. كيف يمكنك تطوير هذا المهارة؟ الطريقة الوحيدة لدعم القرار هي باستخدام حجة صحيحة والتي لن تكون بدون توضيح البيانات وراء قرارك. تمتلك معظم الشركات الأرقام والبيانات ولكن لا تعرف كيفية استخدامها ونادراً ما تستفيد منها.

4. إدارة التوقعات وقل "لا"

إذا كانت قائمة مهامك مليئة بالمهام، فيجب أن تسأل نفسك ما إذا كان فريقك قادراً على التعامل مع عمل جديد. هذا فن إدارة توقعات العملاء وأصحاب المصلحة. يدرك مدير المشروع الناجح قدرة فريقه. هو أيضاً قادر على التفكير قبل الموافقة على طلب جديد وقول لا إذا لزم الأمر.

5. تعزيز مناخ من التحسين المستمر

يعرف مدراء المشاريع الناجحون أن الوقت اللازم للتحسين أمر ضروري ويشجعون ذلك. طريقة واحدة للقيام بذلك هي من خلال إدارة الوقت الضائع للفريق. تبنت بعض الشركات سياسة تخصيص ما يصل إلى 20٪ من وقت موظفيها للتدريب والقراءة وصقل مهاراته. ٢٣

الفرق بين منسق المشروع ومدير المشروع

يقوم منسقو المشروع ومدراء المشروع بأداء مهام مماثلة، لكن المديرين غالباً ما يوجهون المنسقين. يصبح العديد من منسقي المشاريع مديري مشاريع في وقت لاحق من حياتهم المهنية بعد اكتساب خبرة إضافية. يعمل الأشخاص في هذين المنصبين معاً للتأكد من أن الشركات يمكنها إكمال العمل الجيد في الوقت المحدد وفي ظل الميزانية. قد يقوم مديرو المشاريع بتعيين مهام لمنسقي المشروع ، لكن العديد من منسقي المشروع سيتخذون معظم القرارات بأنفسهم. ومع ذلك ، لا يزالون يستشيرون مدير المشروع والمشرفين الآخرين عند الحاجة.

منسق المشروع هو محترف يساعد الشركة في المهام الإدارية لمشاريع محددة ويتأكد من أن كل شيء يسير بسلاسة حتى يتمكن مدير المشروع من تحقيق أهداف الشركة. غالباً ما يهتم منسقو المشروع بالعديد من المهام ، بما في ذلك:

- طلب مستلزمات ومواد جديدة
- تتبع تفاصيل الميزانية
- إيجاد طرق جديدة لتقليل النفقات
- التعرف على كل جانب من جوانب كل مشروع يعملون عليه
- تتبع التغييرات في الأهداف طويلة وقصيرة المدى للمشاريع
- إدارة التقويمات للمشاريع
- التأكد من حضور الموظفين للاجتماعات ذات الصلة والوفاء بالمواعيد النهائية الخاصة بهم
- التواصل مع زملاء العمل
- تدريب الموظفين الجدد
- تحضير المهام للأفراد أو فرق المشروع
- العمل مع الموارد البشرية لإنشاء نسخ مكتوبة من قواعد اللباس وسياسات الشركة الأخرى
- حفظ الأوراق بشكل منظم
- تنسيق استخدام المعدات والأنشطة والمعلومات والموارد

مدير المشروع هو الفرد الذي يوفر القيادة لمنسقي المشروع وأعضاء الفريق الآخرين في الشركة. إنهم مسؤولون عن التأكد من أن جميع جوانب المشروع ناجحة ومرضية للرؤساء مثل الرؤساء التنفيذيين والمحاسبين. غالباً ما يكملون نفس نوع المهام التي يتحملها منسقو المشروع ، ولكن لديهم أيضاً الواجبات التالية:

- مناقشة الأهداف مع العملاء والإدارة العليا
- وضع الخطط التفصيلية للمشاريع
- تحديد المواد والإمدادات اللازمة
- تعيين موظفين مؤقتين أو متعاقدين للمشاريع الفردية عند الضرورة
- تحديد متى يجب على الموظفين العمل لساعات إضافية للوفاء بالمواعيد النهائية
- تنسيق أعمالهم مع منسقي المشروع وزملاء العمل الآخرين
- تفويض المهام
- فحص عمل المرؤوسين للتأكد من دقته وجودته
- تقدير تكاليف المشروع
- توفير تحديثات منتظمة للمشرفين
- تحديد المدة التي سيستغرقها كل مشروع
- العمل مع خبراء إدارة المخاطر لتحديد مخاطر كل مشروع جديد

مهارات مديري المشاريع

يحتاج مديرو المشاريع إلى مهارات مماثلة لمنسقي المشروع ، لكن سيكون لديهم أيضاً المزيد من المسؤوليات. تعد العديد من المهارات المحددة ضرورية للإدارة الجيدة للمشروع ، بما في ذلك:

- كفاءة
- التخطيط على المدى الطويل
- تعدد المهام والابداع
- التواصل مع العملاء بشكل فعال
- تقديم خدمة عملاء متميزة
- التخطيط المالي والقيادة
- إدارة الموارد وإدارة الاجهاد

الفرق بين إدارة المشروع والبرنامج و المحفظة

عند الحديث عن الفرق بين إدارة المشروع والبرنامج و المحفظة, يجب ان نعلم أن إدارة المشاريع مصطلح شامل يمكن أن يشير في الواقع إلى ثلاثة أنواع مختلفة من الإدارة. إدارة المشروع وإدارة البرامج وإدارة المحافظ. في حين أن جميع هذه التخصصات متشابهة ومتشابكة ، إلا أن لكل منها اختلافات فريدة تؤثر على مسؤوليات مديري المشاريع في أدوارهم المحددة.

تعريف المشروع:- في إدارة المشاريع التقليدية يهدف الى إكمال المشروع بنجاح. خلال وقت و ميزانية محدده. قبل كل شي, يستخدم مديرو المشاريع مجموعة متنوعة من استراتيجيات إدارة المشاريع للمساعدة في تنظيم الفريق وإكمال المشاريع وفقاً لمعايير نجاحهم مع إشراك أصحاب المصلحة بشكل مناسب.

تعريف البرنامج :- إدارة البرنامج: يتم تعريف البرنامج على أنه الإدارة المنسقة لمجموعة من المشاريع المترابطة أو المماثلة لتحقيق أهداف المنظمة بطريقة غير ممكنة إذا تمت إدارتها بشكل منفصل. يتعاون مديرو البرامج مع مديري المشاريع لضمان توافق كل مشروع استراتيجياً وعلى المسار الصحيح لتحقيق المعالم الرئيسية.

تعريف المحفظة:- المحفظة هي مجموعة البرامج والمشاريع والعمل التشغيلي للمؤسسة. على سبيل المثال, مجموعة من المشاريع والبرامج الي تخدم المنظمة من خلال هدف استراتيجي واضح. لذلك نجد ان مدراء المحافظ يعملون مع قادة المنظمة لتحديد وتحديد أولويات واختيار وتوازن وتفويض وتقييم ومراقبة العمل المعتمد للمؤسسة لتلبية استراتيجياتها على أفضل وجه ، بالنظر إلى قدرة الموارد والمخاطر.

تعريف النشاط:- النشاط هو مهمة و جزء من المشروع. وقد يكون مشروع مصغر او مشروع فرعي. ولكن لايرقى لأن يكون مشروع مستقل.

الفرق بين إدارة المشروع والبرنامج و المحفظة

المحفظة	البرنامج	المشروع	
الرصد والمراقبة	باستخدام حوكمة البرنامج ، يقوم مدير البرنامج بمراقبة البرنامج والتحكم فيه.	إدارة المشروع هي المسؤولة عن رعاية المشروع ونواتجها.	
نطاق	له نطاق أوسع ويركز على الفوائد.	له نطاق محدد يتغير ويتحسن مع تقدم المشروع.	
معايير النجاح	يحدد المستوى الذي يلبي فيه الاحتياجات والفوائد التي بدأ من أجلها مستوى نجاح البرامج.	يقاس النجاح بجودة المنتج ووقت التسليم والامتثال للميزانية ودرجة رضا العملاء.	
الجدولة	جدول البرنامج هو في الأساس تجميع الجدول الزمني لمكونات البرنامج	الجدول الزمني للمشروع هو الوقت المستغرق لإنشاء النتائج المتوقعة من المشروع	
المحفظة ليس لديها جدول زمني. سيكون للبرنامج الفردي أو المشاريع المرتبطة به جداولها.			

جدول ٢

https://salemalanzi.sa/project_portfolio_program

كم عدد المشاريع التي يمكن لمدير مشاريع واحد إدارتها؟

عدد المشاريع التي يمكن لأي شخص ان يديرها في وقت واحد هو عامل مهم في التخطيط الاستراتيجي وادارة محفظة المشاريع. من خلال استطلاع بسيط اجرينا خلال الاجتماع, يبدو ان العدد محلياً وعالمياً هو مشروعين أو ثلاثة مشاريع في وقت واحد. ولكن يوجد عدة عوامل تؤثر على هذا الرقم. في بعض الدول والقطاعات يكون الرقم اكبر وفي اماكن اخرى يكون الرقم اقل ولكن في المعدل الرقم يتراوح بين 2 و 3 مشاريع. ويجب ان تأخذ في الاعتبار عدم تأثير جودة إدارة المشروع في حال زيادة المشاريع التي يديرها.

حجم المشاريع

يختلف حجم المشروع من مشروع الى اخر (بحكم تعريف المشاريع). ولذلك فإن حجم المشروع يؤثر بشكل جوهري على عدد المشاريع التي يمكن لمدير المشاريع ان يديرها. بعض المشاريع تكون كبيرة وتصل لحد ان مدير مشروع واحد لايمكنه ان يديرها (مثل مشروع قطار الرياض - بإعتباره مشروع وليس برنامج). بينما هناك مشاريع يمكن ان يتم ادارتها من خلال مدير مشاريع غير متفرغ. في العادة يكون هناك معادلة لقياس حجم المشروع وتتكون المعادلة من قيمة المشروع و عدد الموظفين والتعقيد التقني وامور اخرى كثيرة. لذلك فإن معرفه حجم المشاريع مهم في تحديد عدد المشاريع التي يمكن لمدير المشروع ان يديرها.

الضغط على مدير المشروع

لكل مشروع متطلبات خاصة من حيث ارتباط مدير المشروع بالمشروع نفسه, فبعد قيام مدير المشروع بالمهام الادارية والتقنية الخاصة بالمشروع , قد يكون هناك متطلبات اضافية خاصة بمدير المشروع. عدد وكمية هذه المهام يحدد عدد المشاريع التي يمكن ان يتولاها مدير المشروع. في بعض المراحل في بعض المشاريع يكون مدير المشروع شبه فاضي ولايوجد لديه اي مهام. وفي مراحل اخرى يكون جميع العمل مطلوب من قبل مدير المشروع (مثل مرحلة البدء والاطلاق ومرحلة الاغلاق). ولعرفه كمية الضغط على مدير المشروع يقوم البعض بقسمة متوسط عدد المشاريع سنوياً على عدد مديري المشاريع وهذه المعادلة غير عادلة وغير صحيحة. بل يجب تقييم كل مشروع وكل مرحلة وكل متطلب من متطلبات المشاريع.

ارتباط مدير المشروع

بعد ان تكلمنا عن حجم المشروع والضغط على مدير المشروع, يتم قياس ارتباط المشروع عادة بإستخدام قاعدة مفادها أن إدارة المشروع عادةً ما تمثل 15% - 20% من ساعات جهد المشروع. إذا قُدر أن يستغرق المشروع 1000 ساعة من الجهد , فيجب عليك إضافة 150-200 ساعة لإدارة المشروع. ويختلف استخدام هذه الساعات حسب مرحلة المشروع. تحديد عدد ساعات ارتباط مدير المشروع يجب ان يأخذ في الاعتبار نقطة كثيرة منها خبره مدير المشروع, تعقيد المشروع ... الخ

كم عدد المشاريع التي يمكن لمدير مشروع واحد إدارتها بفعاليه؟

ما هو الحد الأقصى لعدد المشاريع التي يمكن لمدير المشروع تشغيلها بشكل متزامن قبل أن يصبح مشغول جداً؟

إن , كم عدد المشاريع هو العدد المثالي؟ بكل بساطة يعتمد على (كفاءة مدير المشروع، الدعم الإداري المتاح، نضج العمليات والاجراءات الخاصة بمكتب إدارة المشاريع) - كل هذه العوامل تلعب دوراً في تحديد عدد المشاريع التي يمكن لمدير المشاريع ان يديرها بفاعليه.

بعد ان عرفنا حجم المشروع , والضغط على مدير المشروع و حساب ارتباط مدير المشروع, يجب ان تكون العمليه سهله.

مثال :

مشروع 1 /

- عدد ساعات التطوير في المشروع 13000 ساعه جهد (بين تحليل وتصميم و تطوير ... الخ)
- عدد ساعات ارتباط مدير المشروع = $0.15 * 13000 = 1950$ ساعه جهد لمدير المشروع
- في المعدل يوجد 250 يوم عمل في السنه (250 يوم * 8 ساعات = 2000 ساعه جهد في السنه)
- اذا من خلال حساب عدد الساعات في المشروع اعلاه , يمكن القول ان المشروع رقم 1 يحتاج مدير مشروع واحد ومتفرغ لإدارة المشروع.

- عدد ساعات التطوير في المشروع 6000 ساعه جهد (بين تحليل وتصميم و تطوير ...الخ)
- عدد ساعات ارتباط مدير المشروع = $0.15 * 6000 = 900$ ساعه جهد لمدير المشروع
- في المعدل يوجد 250 يوم عمل في السنه (250 يوم * 8 ساعات = 2000 ساعه جهد في السنه)
- اذا من خلال حساب عدد الساعات في المشروع اعلاه , يمكن القول ان مدير المشروع من الممكن ان يدير مشروع بهذا الحجم بسهولة في اطار زمني مدته عام واحد.

طريقة الحساب هذه تعطيك نظره عامه على مدى ارتباط مدير المشروع, ولكن يجب ان يكون هناك حساب اكثر دقة. كما تعلم فإن ارتباط مدير المشروع لا يكون متساوي في عدد الساعات في جميع الاسباع. سيكون هناك فترات ذروة قد يصل ارتباط مدير المشروع فيها الى اكثر من 40 ساعه اسبوعياً وفي بعض الاسباع لايحتاج مدير المشروع اكثر من 5-10 ساعات. مثلاً في مرحلة الانشاء والتخطيط يكون مدير المشروع متفرغ بشكل كامل للمشروع, ومن ثم تقل المسؤوليات تدريجياً مما يسمح لمدير المشروع بالبدء في التخطيط و انشاء مشروع اخر بعد استقرار المشروع الاول.

إدارة المشاريع المتعددة: تفادي الحمل الزائد للمشروع

يقولون كلما زادت عدد الكرات التي يلعب بها المهرج, زادت احتمالية سقوطه. لذلك يجب على مدير المشاريع ان ينتبه للحد الاقصى الذي يمكن لمدير المشاريع تحمله سواء في عدد المشاريع او ضغط العمل. إذن ما الذي يمكن لمديري المشاريع فعله لتجنب الحمل الزائد؟

- تعلم أن تقول لا – اعرف متى يجب ان تقول لا
- لاتكن حريصاً على الحصول على المزيد من المشاريع في حال لم تكن لديك خطة واضحة ووقت كافى لإدارة جميع المشاريع
- تفويض أجزاء معينة من المشاريع للموظفين في المشروع.
- حدد الأولويات حسب الأهمية وتاريخ التسليم
- اقض وقتاً كافياً في إدارة توقعات أصحاب المصلحة (بما في ذلك مديرك المباشر)

تأكد من أن أعضاء الفريق لديهم المهارات اللازمة لتحقيق النتائج المطلوبة وإضفاء موقف إيجابي من المشروع. أيضاً ، ككل ، يجب أن يعمل الفريق. لذلك من الضروري بناء فريق لديه الدافع للعمل نحو هدف مشترك معاً.

2 - منهجية إدارة المشاريع

من أهم عوامل نجاح المشروع، اختيار منهجية مناسبة لإدارة المشروع. يجب أن تكون عملياتك وإجراءاتك واضحة وموثوقة وفعالة خلال اتباع منهجية وتقنيات إطار العمل الذي اخترته. يجب على جميع أصحاب المصلحة أن يفهموا ويتفقوا على استثمار الوقت لتحديد هدف واضح للمشروع.

3 - التخطيط السليم

يسارع العديد من مدراء المشاريع إلى مرحلة تنفيذ المشروع ولا يأخذون وقتاً كافياً للتخطيط السليم. انتبه وكن حذر، يجب استثمار الوقت والموارد الكافية خلال مرحلة التخطيط وجمع المتطلبات.

4 - الالتزام بأفضل الممارسات

لا يلزم إعادة اختراع العجلة. إدارة المشروع في حد ذاتها تشكل تحدياً. استخدم الأطر وأفضل الممارسات حيثما أمكن ذلك. بدلاً من بناء كل شيء من الألف إلى الياء ، استفد من تجارب النجاحات السابقة وقم بتكييف الاستراتيجيات المثبتة مع حالتك الفردية. يمكنك هذا من تركيز مواردك على العناصر المميزة حقاً لمشروعك والتي ستحدث فرقاً كبيراً.

5 - المراقبة والتحكم

تحقق من تقدمك وقيم النتائج بانتظام. لفهم ما إذا كان المشروع على المسار الصحيح، حدد مؤشرات الأداء الرئيسية (KPI) ، واستخدم التقارير. سوف تتعرف في وقت مبكر عندما تسير الأمور بشكل جانبي ويمكن أن تتخذ إجراءات مضادة قبل حدوث ضرر أكبر.

6 - استخدم برنامجاً احترافياً لإدارة المشاريع

تؤثر جودة الأدوات التي اخترتها تأثيراً مباشراً على جودة إدارتك. عادة ما يتم التقليل من أهمية دور برامج إدارة المشاريع. يقلل البرنامج الاحترافي والبديهي من مخاطر الأخطاء وسوء التقدير ، ويوفر أفضل نظرة عامة ممكنة لجميع مؤشرات الأداء الرئيسية ذات الصلة ، ويعرض البيانات المهمة على جميع الأجهزة الضرورية بشكل موثوق. يعزز البرنامج التعاون الجماعي الآمن والسهل وهو الأساس لتوفير الوصول إلى المعلومات التي يحتاجها كل عضو في الفريق.

7 - التواصل الفعال

من خلال التواصل المناسب ، يمكن منع العديد من التطورات غير المرغوب فيها في المشاريع أو على الأقل اكتشافها في وقت سابق. تأكد من أن عمليات التواصل الرسمية (الاجتماعات والوثائق) ، وكذلك العمليات غير الرسمية ، يتم تنفيذها واستخدامها. يلعب التواصل بين أعضاء الفريق دورًا مهمًا. قدم فرصًا لموظفيك للالتقاء خارج الاجتماعات الرسمية ، على سبيل المثال، في مكتبك أو في ركن القهوة أو في أي مكان.

8 - العمل مع الأشخاص ملتزمين

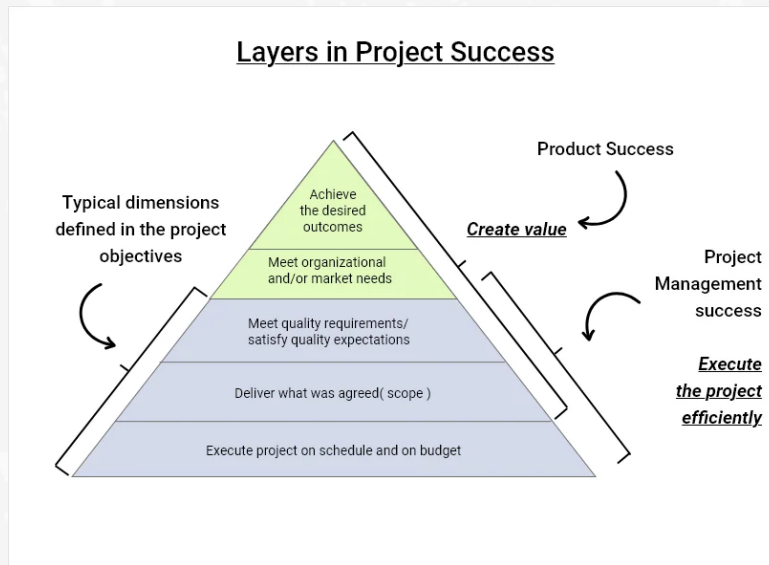
أي استراتيجية وخطة يمكنها الانهيار التام بدون وجود الفريق المناسب. نتيجة لذلك، يجب أن يكون طاقم المشروع الأساسي ، والموارد المتخصصة ، والمصنعون ، وجميع أصحاب المصلحة جزءًا من ديناميكية الفريق. يجب أن يلتزم جميع المعنيين بالمجموعة، وأن يشاركوا في رؤى المشاريع الماثلة وأن يسعوا جاهدين لتحقيق النجاح الشامل.

9 - إدارة دقيقة للمخاطر

يعرف مدراء المشاريع أن الأشياء المخطط لها قد لا تحدث. من الضروري تصميم سجل مخاطر مع خطة عمل لمخاطر المشروع أثناء عملية التخطيط. تأكد من أن سجل المخاطر الخاص بك معروف من قبل جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين ومعرفة أين يمكنهم العثور عليه. إذا حدث شيء ما ، مع خطة إدارة المخاطر التي تم إعدادها بالفعل ، يمكن للفريق حل المشكلة بسرعة. عند مواجهة مخاطر المشروع ، سيعطي ذلك ثقة الفريق ويساعد العملاء على الشعور بالراحة مع تقدم المشروع.

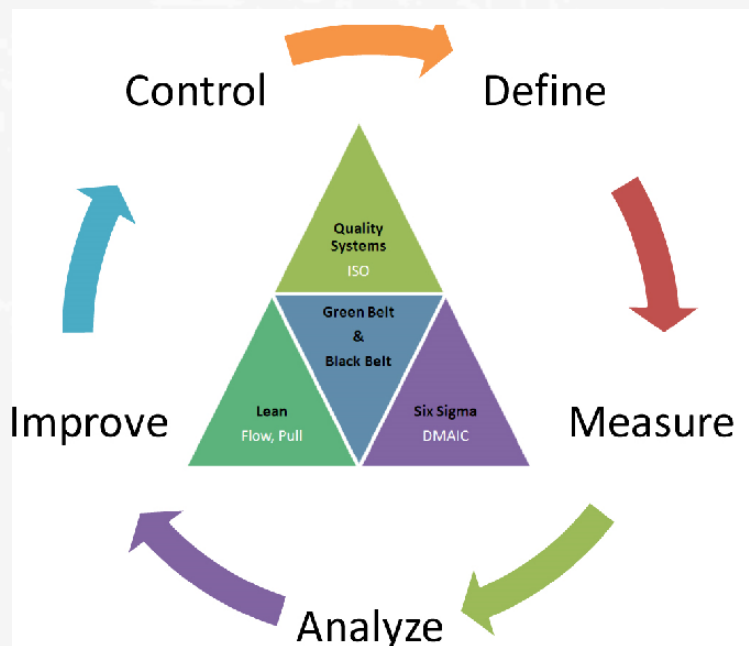
10 - إغلاق واضح للمشروع

إذا لم يكن هناك إغلاق واضح للمشروع، فيمكنه الاستمرار في استهلاك الموارد. يجب أن يكون فريق المشروع حازمًا ويتفق مع العميل على أنه قد استوفى جميع عوامل النجاح الأساسية. من الضروري الموافقة والتوقيع على تأكيد تسليم المشروع واختباره وإطلاقه. استبيانات الرضا هي أشكال جيدة من الوثائق للرجوع إليها في المستقبل ليتم تسجيلها وحفظها ومعلومات قيمة للاستخدام في المستقبل.



الشكل ٦

<https://www.proprofsproject.com/blog/critical-success-factors-in-project-management>



الشكل ٧

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid0XsdAq6yEi1dUN3qXSggJXooopcn8SL3LdE2GYjXzkiMaCFTKiH7ACAv2jRZmUPEol&id=1463302970606736

العلاقة بين القيادة ونجاح المشاريع :

العلاقة بين القيادة ونجاح المشاريع هي علاقة مرتبطة ومتراصة بشكل وثيق، حيث تؤثر القيادة بشكل كبير على كيفية تنفيذ وإدارة المشاريع وبالتالي على فرص نجاحها. إليك بعض النقاط التي توضح هذه العلاقة:

1. تحديد الرؤية والأهداف: يقوم القائد بتحديد رؤية وأهداف المشروع بشكل واضح ومحدد، مما يوجه الجهود ويوفر اتجاهًا لفريق المشروع ويزيد من تركيزه.

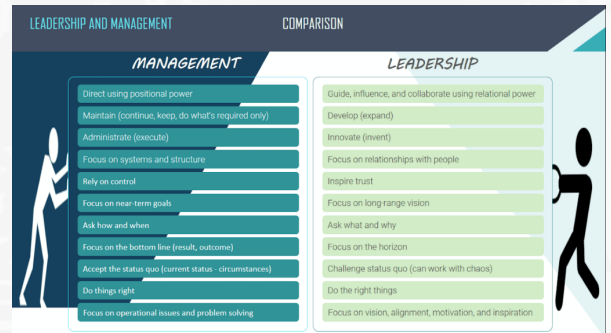
2. توجيه الفريق وتحفيزه: يقوم القائد بتوجيه أفراد الفريق وتحفيزهم لتحقيق أهداف المشروع، وذلك من خلال تقديم الدعم والتوجيه اللازمين وتوفير بيئة عمل إيجابية.

3. اتخاذ القرارات الاستراتيجية: يتولى القائد مسؤولية اتخاذ القرارات الاستراتيجية المهمة التي تؤثر على تنفيذ المشروع ونجاحه، مما يحد من المخاطر ويعزز الفرص.

4. إدارة المخاطر والتحديات: يعمل القائد على تحديد وإدارة المخاطر المحتملة التي قد تواجه المشروع، ويعتمد على خبرته وقدرته على التكيف مع التحديات لضمان تحقيق النجاح.

5. التواصل الفعال: يعمل القائد على تعزيز التواصل الفعال داخل الفريق ومع أطراف المشروع الأخرى، مما يساهم في تبادل المعلومات والتعاون بين الأعضاء وتقليل الاحتمالات السلبية.

بشكل عام، يمثل القائد العامل الرئيسي في نجاح المشاريع، حيث يلعب دوراً حاسماً في توجيه الجهود وتحفيز الفريق وتوفير الإرشاد واتخاذ القرارات الاستراتيجية الصائبة، مما يؤثر بشكل مباشر على النتائج النهائية للمشروع ونجاحه.



الشكل ٨

<https://ar.itpedia.nl/2022/11/12/project-management-and-leadership-an-analysis>

العلاقة بين القيادة ونجاح المشاريع تتجلى من خلال العديد من الجوانب، بما في ذلك الأنماط القيادية المتبعة، الصراعات التي قد تنشأ، والفجوات التي قد تظهر.

الأنماط القيادية:

- يؤثر نوع القيادة المتبعة بشكل كبير على نجاح المشروع. فالقادة القادرون على تحفيز وتمكين فريق العمل وتوجيهه نحو تحقيق الأهداف المحددة يمكن أن يساهموا في تحقيق نجاح المشروع.
- قد تشمل الأنماط القيادية الناجحة التوجيهية، الديمقراطية، والتحفيزية، حسب طبيعة ومتطلبات المشروع والفريق.

الصراعات:

- قد تنشأ الصراعات في سياق المشروع نتيجة لاختلافات في الرؤى أو الأهداف أو التوجيهات بين أفراد الفريق أو بين القادة والمرؤوسين.
- إدارة الصراعات بشكل فعال تعد مهمة أساسية لنجاح المشروع، حيث يمكن للقيادة القوية والمهارات الاتصالية الجيدة أن تساهم في حل الصراعات وتحويلها إلى فرص للتطوير والتحسين.

الفجوات:

- قد تظهر فجوات في الفهم والتوجيه والتنفيذ بين القيادة وأعضاء الفريق، مما قد يؤثر سلباً على تحقيق أهداف المشروع.
 - من خلال التواصل الفعال وتوجيه الاهتمام نحو زيادة التفاهم والشفافية، يمكن تقليل هذه الفجوات وتعزيز توجيه الجهود نحو تحقيق نجاح المشروع.
- فإن القيادة الفعّالة وإدارة الصراعات وتقليل الفجوات تعد عناصر أساسية لضمان نجاح المشاريع، حيث تساهم في توجيه الجهود وتحفيز الفريق نحو تحقيق الأهداف المحددة بنجاح.

الخاتمة :-

تلخيص النتائج من الدراسات السابقة:

يشير البحث إلى أن العوامل التنظيمية والاقتصادية تمثل عقبات رئيسية تعيق تقدم المرأة في تولي المواقع القيادية. تظهر هذه العوامل في شكل قيود تنظيمية، مثل التحيز الجنسي في سياسات التوظيف والترقيات، ونقص التمثيل النسائي في هياكل صنع القرار، بالإضافة إلى تحديات اقتصادية مثل فجوة الأجور بين الجنسين ونقص الدعم المالي والتمويل. تتسبب هذه العوامل في تقليل فرص المرأة للتقدم في حياتها المهنية وتحقيق مكانة قيادية مرموقة.

آثار البحث المستقبلية، تفتح هذه الدراسة أفقاً جديداً للبحث المستقبلي في مجال تأثير العوامل التنظيمية والاقتصادية على المرأة في المواقع القيادية. يمكن استكشاف آثار هذه العوامل بشكل أعمق، وتحليل السياسات والممارسات التي يمكن تبنيها لتحقيق تقدم المرأة في المجال القيادي. كما يمكن إجراء دراسات حالة لتحليل تأثير هذه العوامل على المرأة في مجالات محددة، مثل التكنولوجيا والمالية والطبية.

المساهمات الإجمالية للبحث في هذا المجال، تقدم هذه الدراسة مساهمات هامة في فهم التحديات التي تواجه المرأة في تولي المواقع القيادية وكيفية التصدي لهذه التحديات. يمكن لهذه المساهمات أن تساهم في تشكيل السياسات والممارسات التي تعزز فرص المرأة في التقدم الوظيفي وتحقيق المساواة بين الجنسين في مختلف المجالات. كما تمهد الطريق لمزيد من البحث والتطور في هذا المجال لتحقيق مجتمع أكثر توازناً وتنمية قيادات متنوعة ومتميزة.

يظهر من الدراسات السابقة أن القيادة تلعب دوراً حاسماً في نجاح المشاريع، حيث تؤثر قدرة القائد على اتخاذ القرارات الفعالة وإدارة الموارد بشكل صحيح على أداء المشروع بشكل عام. ومن ناحية أخرى، يؤثر نجاح المشاريع بشكل مباشر على تقدم المؤسسات والمجتمعات بأسرها، إذ يعزز النجاح الاقتصادي والاجتماعي ويعمل على تحقيق الأهداف والتطلعات المحددة.

تفتح هذه الدراسة أفقاً جديداً للبحث المستقبلي في مجال القيادة ونجاح المشاريع، حيث يمكن استكشاف تأثير العوامل المختلفة مثل العوامل التنظيمية والاقتصادية والثقافية على علاقة بين القيادة ونجاح المشاريع. يمكن أيضاً دراسة دور الابتكار والتنوع والتكنولوجيا في تعزيز نجاح المشاريع تحت قيادة مؤثرة.

تقدم هذه الدراسة مساهمات مهمة في فهم العلاقة بين القيادة ونجاح المشاريع وكيفية تأثير العوامل المختلفة عليها. يمكن لهذه المساهمات أن توجه السياسات والممارسات في المؤسسات نحو تعزيز القيادات الفعالة ودعم نجاح المشاريع بشكل مستدام. كما تعطي هذه الدراسة دفعةً جديداً للبحث والابتكار في مجال القيادة وإدارة المشاريع لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز الازدهار الاقتصادي والاجتماعي.

جدول محتويات للأشكال :-

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج البحث المصدر (https://me-qr.com/almN4SPk)	9
2	نموذج منهجية الدراسة المصدر (https://me-qr.com/almN4SPk)	12
3	نموذج مخطط المشروع المصدر (https://me-qr.com/WU7LTPWu)	13
4.5	رسوم توضيحية عن القيادة المصدر (https://www.arabpng.com/png- https://om.linkedin.com/) ، (/jy01i0 posts/sabri-al-hadrhami-87248372-every-situation-demands-a-different-leadership-activity-6955983772961923072-7ioU? trk=public_profile_share_view)	19
6.7	رسوم توضيحية عن نجاح المشاريع المصدر (https://www.proprofsproject.com/ blog/critical-success-factors-in-project- management m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid0XsdAq6yEi1dUN3qXSg gJXooopcn8SL3LdE2GYjXzkiMaCFTKiH 7ACAv2jRZmUPEol&id=1463302970606 (736)	33
8	صورة توضيحية عن علاقه بين القيادة ونجاح المشاريع المصدر (https://ar.itpedia.nl/2022/11/12/ project-management-and-leadership-an- (/analysis)	34

جدول محتويات للجداول :-

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
14	جدول المحتويات	1
27	الفرق بين إدارة المشروع والبرنامج و المحفظة المصدر (https://salemalanzi.sa//project_portfolio_program)	2

المراجع :-

التحديات-التي-تواجه-النساء-في-<http://www.gupe.plo.ps/article/> / لمقدمة / 80
-المواقع
القيادية#:~:text=والظروف الاسرية التي تواجهها المرأة, وعدم الثقة بقدراتها ومحدودية
مؤهلاتها.

https://mobt3ath.com/pdf.php?ext=pdf&id=412&tit=__رسالة_ماجستير_بعنوان__
_أثر_العوامل_التنظيمية_والاقتصادية_التي_تواجه_المرأة
_الاردنية_في_تولي_المواقع_القيادية

<https://rj.ptuk.edu.ps/index.php/pturj/article/view/162>

<https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-692925>--
أثر-العوامل-التنظيمية-و-الاقتصادية-التي-تواجه-المرأة-الأردني

https://net3lem.com/the-role-of-leadership-in-successful-project-management/#:~:text=إن_القيادة_الناجحة_لا_تقوم,_التغيير_وتحقيق_النجاح_في_المشاريع.

<https://muaazabdul94.wordpress.com>

<https://www.semanticscholar.org/paper/Critical-success-factors-in-project-management-Orouji/8fb5d29e17bd3e565aeb7f934c4f6cafd215cdc8>

<https://www.proprofsproject.com/blog/critical-success-factors-in-project-management>

<https://ar.itpedia.nl/2022/11/12/project-management-and-leadership-an-analysis>

<https://www.arabpng.com/png-jy01i0>

https://salemalanzi.sa//concurrent_projects