

عنوان البحث/

تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع في الشركات السعودية: دراسة مقارنة بين القطاعين العام والخاص

إعداد الطالب/

ماجد عواد الشمري

الرقم الجامعي/

241000297

إشراف/

د/ أسماء ابو عنزة

العام الدراسي:

2024

قائمة المحتويات:

2	المقدمة
3	مشكلة الدراسة
5	أهمية الدراسة
7	أهداف الدراسة
8	تساؤلات الدراسة
9	فرضيات الدراسة
9	الدراسات السابقة
12	المنطلقات النظرية للدراسة
15	المنهجية وطرق البحث
18	أدوات الدراسة
21	حدود الدراسة
23	المراجع

المقدمة

تعتبر الثقافة التنظيمية أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر في إدارة المشاريع داخل المنظمات بمختلف أنواعها، سواء كانت في القطاع العام أو الخاص. فالثقافة التنظيمية تمثل مجموعة من القيم، والعادات، والتقاليد، والسلوكيات التي تتبناها المنظمات وتشكل أساساً لتوجيه تصرفات الأفراد في بيئة العمل. ولذا، فهي لا تقتصر فقط على العلاقة بين الموظفين والإدارة، بل تتعداها لتؤثر بشكل كبير على كيفية إدارة المشاريع، اتخاذ القرارات، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة (Shammre، 2024).

تتفاوت الثقافة التنظيمية بين القطاع العام والخاص في العديد من الجوانب الجوهرية، ما يؤدي إلى اختلافات ملحوظة في إدارة المشاريع. ففي القطاع العام، غالباً ما تكون القرارات مركزية، ويتسم العمل بالروتين والبيروقراطية، مما ينعكس على سرعة اتخاذ القرارات وتنفيذ المشاريع. بينما في القطاع الخاص، تتمتع الشركات بمرونة أكبر في اتخاذ القرارات، ويمكنها التكيف بسرعة مع التغيرات السريعة في بيئة العمل، مما يساهم في تعزيز فعالية إدارة المشاريع بشكل أكبر (Osobajo، 2023).

وعلى الرغم من الأهمية الكبرى للثقافة التنظيمية في تعزيز نجاح إدارة المشاريع، إلا أن القليل من الدراسات قد تناولت هذا الموضوع بشكل مقارنة بين القطاعين العام والخاص في السياق السعودي. يشهد السوق السعودي تغيرات متسارعة مع الإصلاحات الاقتصادية التي تشهدها المملكة في إطار رؤية 2030، مما يضع الشركات السعودية أمام تحديات كبيرة فيما يتعلق بتطوير بيئات عملها وتعزيز قدرتها على تنفيذ المشاريع بكفاءة وفعالية. لذا فإن دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع في السعودية، ودراسة الفروق بين القطاعين العام والخاص، يعد أمراً مهماً لفهم كيفية تحسين الأداء المؤسسي وإدارة المشاريع في مختلف القطاعات.

تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور الثقافة التنظيمية في تحسين فعالية إدارة المشاريع داخل الشركات السعودية، من خلال مقارنة تأثير الثقافة في القطاعين العام والخاص. سيتم تحليل كيفية تأثير القيم والعادات التنظيمية على تطبيق أساليب إدارة المشاريع المختلفة، بما في ذلك التخطيط، التنفيذ، والمتابعة، وتقييم النتائج. كما ستتم دراسة العوامل الثقافية التي قد تعوق أو تدعم تنفيذ المشاريع بكفاءة وفعالية، مع التركيز على التحديات التي يواجهها كل قطاع في هذا الإطار (Walter، 2024).

من خلال هذه الدراسة، نهدف إلى تقديم توصيات للشركات في القطاعين العام والخاص حول كيفية تعزيز الثقافة التنظيمية في بيئات العمل المختلفة لتحقيق أهداف المشاريع بشكل أكثر نجاحاً وكفاءة. كما نسعى لاستكشاف العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء المشاريع في بيئات العمل المتنوعة، بما يساهم في تحسين استراتيجيات إدارة المشاريع في المستقبل.

إن الثقافة التنظيمية تعد أحد المحركات الأساسية لنجاح إدارة المشاريع في أي منظمة، ومع اختلاف الظروف بين القطاعين العام والخاص في السعودية، فإن فهم هذه الفروق وكيفية تأثيرها على إدارة المشاريع سيكون له تأثير مباشر على تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات المختلفة (Salam، 2017).

مشكلة الدراسة

تواجه الشركات السعودية في كل من القطاع العام والخاص تحديات كبيرة فيما يتعلق بإدارة المشاريع، سواء على مستوى التخطيط أو التنفيذ أو المتابعة والتقييم. هذه التحديات تتعدد وتنوع بناءً على طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة في كل قطاع. إذ أن الثقافة التنظيمية تشكل الإطار الذي يحدد طريقة عمل الأفراد داخل المؤسسات، كما أنها تساهم في تشكيل سلوكياتهم، وتحفيزهم على تحقيق أهداف المشاريع، بالإضافة إلى تأثيرها المباشر على فعالية اتخاذ القرارات.

في القطاع العام السعودي، تتسم الثقافة التنظيمية غالباً بالتراتبية الصارمة، حيث تُتخذ القرارات في الأغلب على المستويات العليا وتتسم العمليات بالبيروقراطية والروتين. هذه السمات قد تؤثر سلباً على سرعة اتخاذ القرارات، مما يعيق تنفيذ المشاريع بكفاءة وفعالية. كما أن القيم الثقافية التي تروج للعمل الجماعي والتوافق قد تؤدي أحياناً إلى تفضيل الحلول الوسط التي قد لا تكون مثلى من ناحية الابتكار أو التكيف السريع مع المتغيرات.

أما في القطاع الخاص، فقد تتسم الثقافة التنظيمية بالمرونة أكثر، حيث يمكن اتخاذ القرارات بشكل أسرع ويعزز الابتكار والمبادرة الفردية. لكن هذه الثقافة قد تواجه تحديات فيما يتعلق بتوحيد الرؤى والالتزام المشترك بين الموظفين، مما قد يؤدي إلى فوضى في التنسيق بين الفرق المختلفة ويعيق التعاون الفعال في تنفيذ المشاريع المعقدة. هذا التنوع في ثقافات العمل بين القطاعين العام والخاص يعكس بوضوح كيف يمكن أن تؤثر هذه العوامل الثقافية على نجاح المشاريع وكيفية إدارتها.

وتتمثل المشكلة الرئيسية لهذه الدراسة في كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع في الشركات السعودية، مع التركيز على المقارنة بين القطاعين العام والخاص. هذه المشكلة تبرز من خلال تساؤل حول كيفية اختلاف تأثير الثقافة التنظيمية بين القطاعين، وأي من هذه التأثيرات يؤدي إلى نجاح أو فشل في إدارة المشاريع.

- المشاكل المترتبة على المشكلة الرئيسية:

في المؤسسات الحكومية، قد تؤدي الإجراءات البيروقراطية والروتين الإداري إلى تأخير اتخاذ القرارات وتنفيذ المشاريع. هذا التأثير قد يُحد من قدرة المؤسسات على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل، مما يؤثر سلباً على نتائج المشاريع.

في المؤسسات الخاصة، قد يؤدي ارتفاع مستوى المرونة وعدم وجود توجيه مركز إلى ضعف التنسيق بين الفرق المختلفة، مما يؤثر سلباً على التنسيق داخل المشروع ويزيد من احتمالية حدوث خلل في تنفيذ المشروع.

في القطاع الخاص، قد تكون هناك فرصة أكبر للتشجيع على الابتكار، إلا أن وجود ثقافة تنافسية قد يؤدي إلى تشتت الجهود أو تقليل التعاون بين الموظفين، مما يعوق تنفيذ المشاريع بشكل منظم. بينما في القطاع العام، قد تحدد الثقافة التعاونية الجماعية قدرة المشاريع على الإبداع أو تقديم حلول جديدة.

تباين طريقة اتخاذ القرارات بين القطاعين. في القطاع العام، قد تتسم القرارات بالبطء نتيجة للروتين الإداري، بينما في القطاع الخاص قد يكون اتخاذ القرارات سريعاً لكنه قد يفتقر إلى التنسيق الكافي.

تؤثر الثقافة التنظيمية على كيفية التعامل مع الموظفين، مما ينعكس على سلوكياتهم وفعاليتهم في المشاريع. في القطاع العام، قد يكون هناك ميل للاعتماد على نظم غير مرنة في التعامل مع الموظفين، بينما في القطاع الخاص قد يتمتع الموظفون بقدر أكبر من الحرية، لكن ذلك قد يخلق بعض التحديات في الحفاظ على التزامهم واستمرار تفاعلهم الفعال في المشروع.

بناء على ما سبق يمكن طرح السؤال الرئيسي للدراسة: ما هو تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع في الشركات السعودية، وكيف يختلف هذا التأثير بين القطاعين العام والخاص؟

أهمية الدراسة

- أهمية الدراسة العلمية:

- تعد الثقافة التنظيمية من المفاهيم الأساسية في مجال إدارة الأعمال، حيث تلعب دوراً حيوياً في تحديد كيفية سير العمل داخل المنظمات، كما تؤثر بشكل كبير في سلوكيات الأفراد وكيفية تفاعلهم مع مختلف العوامل المؤثرة على البيئة المؤسسية. لذلك، فإن دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع تعد من الدراسات المهمة التي تساهم في إثراء الأدبيات العلمية في هذا المجال.
- تعزز هذه الدراسة الفهم العلمي لكيفية تأثير القيم والمعتقدات المشتركة داخل المنظمات على سير عمليات إدارة المشاريع. إذ أن الثقافة التنظيمية تؤثر في مجالات متعددة من إدارة المشاريع مثل التخطيط، والتنظيم، واتخاذ القرارات، وإدارة الموارد، والتعامل مع المخاطر. كما أنها تلعب دوراً في تحديد فعالية التنسيق بين فرق العمل المختلفة، التي تعد جزءاً أساسياً من أي مشروع.
- تساهم الدراسة في تطوير المفاهيم النظرية المتعلقة بالثقافة التنظيمية، خاصة فيما يتعلق بقطاعين مختلفين مثل القطاع العام والخاص. من خلال المقارنة بين هذه القطاعات، يمكن تطوير تصورات جديدة حول كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على العوامل المختلفة التي تحكم إدارة المشاريع. على سبيل المثال، يمكن تحديد الأنماط الثقافية التي قد تكون أكثر توافقاً مع أساليب إدارة المشاريع المرنة والابتكارية في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام. كما يمكن تسليط الضوء على كيفية التعامل مع التحديات الثقافية التي قد تنشأ عند تطبيق أفضل الممارسات في إدارة المشاريع عبر مختلف القطاعات.
- وتساهم هذه الدراسة أيضاً في تقديم ملاحظات علمية حول الأساليب الثقافية التي تدعم تنفيذ المشاريع بكفاءة، مما قد يساعد الباحثين في فهم التفاعل بين الثقافة التنظيمية وأداء المشاريع داخل المنظمات المختلفة.

- أهمية الدراسة العملية:

- من الناحية العملية، تساهم هذه الدراسة في توجيه الشركات السعودية، سواء في القطاع العام أو الخاص، نحو تحسين بيئات العمل الخاصة بها، وبالتالي تحسين إدارة مشاريعها. إن معرفة تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع يوفر لصناع القرار أدوات مهمة لفهم التحديات التي تواجهها فرق العمل في تنفيذ المشاريع

المختلفة. هذا الفهم يساعد المؤسسات على تحسين استراتيجياتها الثقافية وتعديل أساليب العمل بما يتناسب مع متطلبات المشاريع المختلفة، مما يعزز من فعالية التنفيذ وجودة النتائج.

- في القطاع العام، قد تساعد النتائج المستخلصة من الدراسة في تذليل العقبات البيروقراطية التي قد تكون تعيق سرعة اتخاذ القرارات وتنفيذ المشاريع. وبالتالي، فإن تحسين الثقافة التنظيمية في القطاع العام قد يؤدي إلى تسريع العمليات وتقليل الفاقد الزمني، مما يساهم في تنفيذ المشاريع الحكومية بشكل أكثر كفاءة وفعالية.

- أما في القطاع الخاص، فإن الدراسة تقدم إشارات حول كيفية تعزيز التعاون بين الفرق المختلفة وتحفيز الإبداع والابتكار ضمن بيئات العمل. من خلال تعزيز الثقافة التنظيمية التي تشجع على المبادرة والتطوير المستمر، يمكن للمؤسسات الخاصة أن تحقق أداءً أفضل في إدارة المشاريع المعقدة وتقديم حلول مبتكرة تلبي احتياجات السوق والمستهلكين بشكل فعال.

- من جانب آخر، تساهم الدراسة في تقديم رؤى عملية للشركات حول كيفية التعامل مع الفروق الثقافية بين القطاعين العام والخاص، وكيفية الاستفادة من هذه الفروق لتحسين استراتيجيات إدارة المشاريع. فإدراك الشركات لكيفية تأثير ثقافتها التنظيمية على مشاريعها يمكن أن يساعدها في تخصيص الموارد بشكل أكثر كفاءة، وفي تحسين التخطيط وإدارة المخاطر، وبالتالي ضمان نجاح المشاريع وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

- تعزز الدراسة الوعي لدى الشركات حول ضرورة تطوير ثقافة تنظيمية مرنة وقوية، يمكنها التكيف مع التحديات المختلفة التي تطرأ في بيئة العمل وتساعد في إدارة المشاريع بشكل أكثر احترافية. وهذا يشمل تحسين التواصل بين الفرق المختلفة، وتعزيز الشفافية في عمليات اتخاذ القرار، وتطوير مهارات القيادة التي تدعم ثقافة عمل إيجابية.

أهداف الدراسة

- الهدف الرئيسي:

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع في الشركات السعودية، مع مقارنة تأثير هذه الثقافة بين القطاعين العام والخاص. تسعى الدراسة إلى فهم كيفية تأثير القيم والمعتقدات التنظيمية على نجاح أو فشل إدارة المشاريع في المؤسسات السعودية، وتحديد الفروق بين القطاعين في هذا الإطار.

- الأهداف الفرعية:

1. تحليل تأثير الثقافة التنظيمية في القطاع العام السعودي على إدارة المشاريع:

يهدف هذا الهدف إلى دراسة كيف تؤثر الثقافة التنظيمية في القطاع العام السعودي على مراحل إدارة المشاريع المختلفة، بما في ذلك التخطيط، والتنفيذ، والمتابعة. في هذا السياق، تركز الدراسة على السمات الثقافية التي تميز القطاع العام، مثل البيروقراطية، والتركيز على التسلسل الهرمي، والقرارات المركزية، وتحليل كيفية تأثير هذه العوامل على كفاءة إدارة المشاريع. من خلال هذا التحليل، تهدف الدراسة إلى فهم التحديات التي تواجه المشاريع في القطاع العام وكيفية تحسين أدائها من خلال إعادة النظر في الثقافة التنظيمية السائدة.

2. دراسة تأثير الثقافة التنظيمية في القطاع الخاص السعودي على إدارة المشاريع:

يتناول هذا الهدف دراسة كيفية تأثير الثقافة التنظيمية في القطاع الخاص السعودي على أداء المشاريع، مع التركيز على القيم الثقافية التي تميز هذا القطاع، مثل الابتكار، والمرونة، والتوجه نحو التغيير. تحاول الدراسة تحليل كيف تسهم هذه القيم في تحسين عمليات التخطيط والتنفيذ واتخاذ القرارات في المشاريع. كما يهدف هذا الهدف إلى تقديم رؤى حول كيفية تعزيز هذه السمات الثقافية لدعم نجاح المشاريع في القطاع الخاص.

3. مقارنة تأثير الثقافة التنظيمية في القطاعين العام والخاص على التنسيق بين فرق العمل في إدارة المشاريع:

يهدف هذا الهدف إلى دراسة الفروق بين القطاعين العام والخاص فيما يتعلق بتنسيق العمل بين الفرق المختلفة المشاركة في المشاريع. يتضمن ذلك تحليل كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على التعاون بين الفرق المختلفة في تنفيذ المشاريع. في القطاع العام، قد يكون هناك تحديات متعلقة بالبُعد البيروقراطي، بينما في القطاع الخاص قد تتسم بيئة

العمل بمرونة أكبر لكنها قد تواجه صعوبة في التنسيق بسبب اختلاف الثقافات داخل الفرق. من خلال هذا الهدف، تسعى الدراسة إلى تقديم حلول لتحسين التنسيق بين الفرق العاملة في المشاريع في كلا القطاعين.

4. دراسة تأثير القيادة في القطاعين العام والخاص على تعزيز أو تحدي الثقافة التنظيمية في إدارة المشاريع:

يهدف هذا الهدف إلى استكشاف دور القيادة في تعزيز أو تحدي الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات، وكيفية تأثير ذلك على إدارة المشاريع. في القطاع العام، قد تلعب القيادة دوراً في تعزيز القيم التعاونية وتحقيق التنسيق بين مختلف الإدارات، بينما في القطاع الخاص قد تركز القيادة على تحفيز الابتكار واتخاذ القرارات السريعة. دراسة هذه الفروق تساعد في فهم كيف يمكن للقيادة في كلا القطاعين أن تدعم أو تعيق سير المشاريع وتحقيق الأهداف التنظيمية.

5. تحديد الفروق في أساليب إدارة المخاطر واتخاذ القرارات بين القطاعين العام والخاص السعودي نتيجة

لاختلاف الثقافة التنظيمية:

يهدف هذا الهدف إلى دراسة كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على أساليب إدارة المخاطر واتخاذ القرارات في المشاريع. في القطاع العام، حيث تكون القرارات أكثر مركزية ورسمية، قد تتسم أساليب إدارة المخاطر بالحذر والروتين. أما في القطاع الخاص، فقد يكون هناك ميل لاتباع أساليب مرنة وأكثر انفتاحاً على المخاطرة. دراسة هذه الفروق تساعد في فهم كيفية تحديد المخاطر والتعامل معها في بيئات العمل المختلفة، وبالتالي تقدم رؤى عملية لتحسين استراتيجيات إدارة المخاطر في المشاريع عبر القطاعين.

تساؤلات الدراسة

- السؤال الرئيسي:

• ما هو تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع في الشركات السعودية، وكيف يختلف هذا التأثير بين

القطاعين العام والخاص؟

- الأسئلة الفرعية:

1. كيف تؤثر الثقافة التنظيمية في القطاع العام السعودي على عمليات التخطيط والتنفيذ في إدارة المشاريع؟

2. ما هي العوامل الثقافية التي تسهم في نجاح أو فشل إدارة المشاريع في القطاع الخاص السعودي؟

3. كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على التنسيق بين الفرق المختلفة في تنفيذ المشاريع في القطاعين العام والخاص؟
4. ما هو دور القيادة في تعزيز أو تحدي الثقافة التنظيمية في إدارة المشاريع داخل المؤسسات العامة والخاصة؟
5. هل توجد فروق ثقافية في طريقة إدارة المخاطر واتخاذ القرارات بين القطاعين العام والخاص السعودي؟

فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية:
 - تؤثر الثقافة التنظيمية بشكل كبير على إدارة المشاريع في الشركات السعودية، وتختلف هذه التأثيرات بين القطاعين العام والخاص.
- الفرضيات الفرعية:
 1. تؤثر الثقافة التنظيمية في القطاع العام السعودي سلباً على عمليات التخطيط والتنفيذ في إدارة المشاريع.
 2. تسهم الثقافة التنظيمية في القطاع الخاص السعودي في تعزيز الابتكار والمرونة في إدارة المشاريع.
 3. القيادة في القطاع العام السعودي تدعم الثقافة التنظيمية التعاونية، مما يؤثر إيجاباً على التنسيق بين الفرق العاملة في المشاريع.
 4. القيادة في القطاع الخاص السعودي تعزز ثقافة التنظيم المستقلة، مما يساهم في تحسين سرعة اتخاذ القرارات وتنفيذ المشاريع.
 5. تختلف أساليب إدارة المخاطر واتخاذ القرارات بين القطاعين العام والخاص السعودي نتيجة لاختلاف الثقافة التنظيمية.

الدراسات السابقة

تلعب الابتكارات التنظيمية دوراً حاسماً في دفع النمو المستدام والقدرة التنافسية في مشهد الأعمال سريع الخطى اليوم. ولتنمية ثقافة الابتكار وتحقيق النجاح في هذه البيئة الديناميكية، يجب على المنظمات إعطاء الأولوية لكل من الثقافة التنظيمية القوية والقيادة الاستراتيجية الفعالة. تتعمق هذه الدراسة في العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابتكار التنظيمي، مع التركيز بشكل خاص على الدور الوسيط للقيادة الاستراتيجية في الشركات السعودية. من خلال

تصميم دراسة مقطعية، تم جمع البيانات من الموظفين العاملين في منظمات سعودية مختلفة. باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية عبر SmartPLS 4، تكشف نتائج البحث عن تأثير مباشر وهام للثقافة التنظيمية على الابتكار التنظيمي، مما يؤكد بشكل أكبر على الدور الوسيط للقيادة الاستراتيجية. تمت مناقشة آثار هذا البحث، مما يوفر رؤى قيمة للأكاديميين والعلماء وصناع السياسات على حد سواء (Alateeg, 2024).

الثقافة التنظيمية هي مجموعة من المعتقدات والقيم المشتركة والمعايير التي تؤثر على الطريقة التي يشعر بها المدبرون التنفيذيون والموظفون ويفكرون ويؤدون بها في مكان العمل. يتطلب الفهم الصحيح للثقافة التنظيمية استكشاف معتقدات الموظفين وتقييم القيم التي يدعمها قادة المنظمة. تركز هذه الدراسة على تقييم آثار الثقافة التنظيمية على إدارة أداء الموظفين في شركة المياه الوطنية (NWC) في المملكة العربية السعودية. استخدمت الدراسة أبعاد هوفستد الثقافية لتحليل ثقافة NWC. تم إجراء أخذ عينات عشوائية لاختيار الموظفين من خلال أرقام التعريف في مكان العمل. تم توزيع استبيان مسح مكتوب باللغة العربية بشكل عشوائي على 500 شخص من جميع مستويات المنظمة كما هو موضح بالترتيب الهرمي. تم توزيع الاستبيان على الإدارة العليا (حوالي 20 استبيانًا) والإدارة المتوسطة (حوالي 100 استبيان) والإدارة الدنيا (حوالي 380 استبيانًا). تشير النتائج إلى أن معايير وصفات NWC لها تأثير قوي على موظفيها. يمكن أن تكون هذه الدراسة أداة مفيدة لشركة NWC في إنشاء استراتيجيات لتحقيق النمو الشامل. يمثل حد هذه الدراسة في أن البحث تم إجراؤه دون النظر في آثار إدارة التغيير على المياه الوطنية في المملكة العربية السعودية (Alotaibi, 2021).

تعتبر صناعة البناء محركًا للنمو الاقتصادي، وخاصة في البلدان النامية. ومع ذلك، فإن الإكمال الناجح لمشاريع البناء يشكل تحديًا كبيرًا، بسبب نقص الكفاءات. تستكشف الدراسة الحالية آثار ممارسات إدارة الاتصالات، والوضوح في نطاق مشروع البناء، والثقافة التنظيمية لتعزيز نجاح المشروع. مدير المشروع ضروري لتشغيل المشروع بسلاسة ووفقًا للجدول الزمني. مع وضع الدور السائد لمدير المشروع في الاعتبار، تهدف هذه الدراسة إلى إيجاد التأثير المعتدل لكفاءات المدير لتحسين روتين مشروع البناء وتوليد مشاريع ناجحة. تم إجراء استبيان لجمع البيانات وتحديد كيفية تأثير هذه المتغيرات على تقدم مشروع البناء. تظهر نتائج البحث الحالية ارتباطًا ممتازًا بين نجاح مشروع البناء والمتغيرات المستقلة التي تمت مناقشتها. بالإضافة إلى ذلك، وجد أن مدير المشروع الكفاء يمكن أن يلعب دورًا أفضل في منع التأثيرات غير المريحة للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع. تسلط النتائج التي تم الحصول عليها الضوء على

أهمية التعامل بشكل مناسب مع الثقافة التنظيمية وإدارة الاتصالات والوضوح لتحقيق نجاح المشروع. هذه النتائج مفيدة للمهنيين العاملين في قطاع البناء لرفع معدل نجاح المشروع وتعزيز قدراتهم على إدارة البناء (Muneer، 2022).

لقد اجتذب التأثير الثقافي لإدارة المشاريع مؤخرًا الكثير من الاهتمام من قبل الأكاديميين، حيث أن له تأثيرًا كبيرًا على نجاح المشروع أو فشله. في صناعة البناء، أجريت دراسات قليلة حول العلاقة بين ثقافة المشروع التنظيمية والأداء من منظور ممارسات العمل على مستوى المشروع. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العوامل الثقافية التي تؤثر على أداء مشاريع البناء في الإمارات العربية المتحدة باستخدام نهج الأساليب المختلطة. استند جمع البيانات إلى تحليل مفصل للأدبيات وتجارب المشاركين الرئيسيين في المشروع الذين شاركوا في مشاريع البناء في الإمارات العربية المتحدة. تم استخدام برنامج SPSS للنظر في البيانات من 124 مشروعًا تم الانتهاء منها مؤخرًا في صناعة البناء في الإمارات العربية المتحدة. حددت هذه الدراسة ثمانية عوامل ثقافية تؤثر بشكل إيجابي على أداء مشاريع البناء في الإمارات العربية المتحدة، وهي التزام العميل، والالتزام الاستشاري، والالتزام المقاول، ومواءمة الهدف والاعتماد عليه، والتوجه التعاوني، والتوجه نحو التمكين، والتوجه نحو العمال، والسلطة. العوامل المتعلقة بالالتزام المقاول لها التأثير الأكبر على الأداء العام للمشروع، في حين تم تصنيف العوامل المتعلقة بالسلطة على أنها الأقل تأثيرًا. تساعد نتائج الدراسة المهنيين في صناعة البناء على تنفيذ الممارسات التي تعمل على تحسين ثقافات المشروع، والتي يمكن أن تعزز أداء المشروع ونجاحه (Mohammed، 2024).

تبحث دراسة (AlShehhi، 2021) في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء المنظمات في دولة الإمارات العربية المتحدة. وقد تم تصميم إطار نظري لقياس هذه العلاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة. وقد أجريت مقابلات مع خبراء واستبيانات لتحديد أولويات بعض المحددات والمؤشرات للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء في سياق دولة الإمارات العربية المتحدة. وتم تحليل واختبار إطار العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء. وبلغ عدد المستجيبين من منظمات دولة الإمارات العربية المتحدة 131. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية والأداء، وتزداد هذه العلاقة قوة بشكل خاص مع رضا الوظيفة. وعلاوة على ذلك، تشير النتائج أيضًا إلى عدم وجود دليل على وجود أي فرق بين أداء المنظمات في القطاعين العام والخاص. وعلاوة على ذلك، فإن درجة تنفيذ مفاهيم الثقافة التنظيمية الإيجابية تختلف من مفهوم إلى آخر. وتشمل هذه المفاهيم تحقيق الأهداف، ومشاركة الموظفين والالتزامهم، وروح الفريق. وهذا البحث هو أحد الأبحاث القليلة، إن لم يكن الأول، التي تبحث في العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء

التنظيمي في المنظمات الخاصة والعامة في دولة الإمارات العربية المتحدة. وستكون الدراسة مفيدة للمديرين للتركيز على الأبعاد الثقافية التي تعمل على تعزيز الأداء التنظيمي.

المنطلقات النظرية للدراسة

تعد الثقافة التنظيمية أحد المواضيع الأساسية في مجال الإدارة، حيث تشكل الأطر التي يتم من خلالها تفسير سلوك الأفراد وتوجيه عمليات العمل داخل المنظمات. تتمثل أهمية الثقافة التنظيمية في أنها تؤثر بشكل كبير على كيفية اتخاذ القرارات، وعلى الطريقة التي يتفاعل بها الأفراد مع بعضهم البعض ومع بيئة العمل، وعلى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. وفيما يخص إدارة المشاريع، فإن الثقافة التنظيمية تلعب دوراً مهماً في تحديد كفاءة العمليات المرتبطة بها، وتوجيه سلوك الأفراد والمجموعات خلال مراحل المشروع المختلفة، مثل التخطيط، والتنفيذ، والمتابعة، والتقييم. لهذا السبب، تعتبر دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع في الشركات السعودية من خلال المقارنة بين القطاعين العام والخاص ضرورة لفهم كيف يمكن أن تساهم الثقافة في نجاح أو فشل المشاريع في مختلف السياقات.

1. نظرية الثقافة التنظيمية:

تستند الدراسة إلى النظرية العامة للثقافة التنظيمية التي تنظر إلى الثقافة كمجموعة من القيم والمعتقدات والممارسات التي تحدد كيفية تعامل الأفراد مع بعضهم البعض داخل المنظمة. وفقاً لهذه النظرية، فإن الثقافة التنظيمية تتأثر بالعديد من العوامل مثل التاريخ المؤسسي، وأسلوب القيادة، والهيكل التنظيمي، وكذلك القيم الاجتماعية المشتركة.

كما أن الثقافة التنظيمية تمثل المحيط الذي يحدد طريقة التفكير والسلوك داخل المؤسسة، مما ينعكس على عمليات اتخاذ القرار وإدارة المشاريع. وفي هذا السياق، يمكن اعتبار الثقافة التنظيمية "العدسة" التي من خلالها يتم تفسير وفهم الأحداث والقرارات في المؤسسات. وبالتالي، فإن فهم الثقافة التنظيمية في القطاعين العام والخاص يوفر الإطار اللازم لتحليل كيفية تأثير هذه الثقافة على إدارة المشاريع بشكل مباشر، خاصة في السياقات الثقافية والاجتماعية المختلفة داخل المملكة العربية السعودية (Bamidele، 2022).

2. نظرية إدارة المشاريع:

تعد نظرية إدارة المشاريع من الأسس النظرية التي تستند إليها الدراسة في تفسير تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع. تشير هذه النظرية إلى أن إدارة المشاريع تتضمن تخطيط وتنفيذ ورصد المشاريع لتحقيق أهداف محددة ضمن إطار زمني وميزانيات معروفة. ومع أن المبادئ الأساسية لإدارة المشاريع تظل ثابتة إلى حد كبير، فإن الثقافة التنظيمية تؤثر في كيفية تطبيق هذه المبادئ.

على سبيل المثال، في القطاع العام، حيث تكون البيروقراطية والتسلسل الهرمي أكثر وضوحاً، فإن العمليات التي تخص إدارة المشاريع قد تكون أكثر رسمية، وأكثر استناداً إلى إجراءات وتقارير معقدة، مما يؤثر في السرعة والمرونة في اتخاذ القرارات. أما في القطاع الخاص، فقد يكون هناك ميل لتطبيق أساليب أكثر مرونة وسرعة في التنفيذ، مما يساهم في تعزيز الابتكار وتحقيق نتائج أسرع. وبالتالي، فإن هذه النظرية تدعم فهم كيف تؤثر الثقافة التنظيمية في كل قطاع على النجاح والكفاءة في إدارة المشاريع (Simonaitis، 2023).

3. نظرية القيادة التنظيمية:

تتداخل نظرية القيادة التنظيمية مع دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع، حيث تشير هذه النظرية إلى أن القيادة تعد عنصراً أساسياً في تشكيل وتوجيه الثقافة التنظيمية. القيادة ليست فقط عملية توجيه القرارات ولكن أيضاً عملية تشكيل القيم والمعتقدات داخل المؤسسة. في السياق السعودي، تختلف القيادة في القطاعين العام والخاص؛ ففي القطاع العام، قد تكون القيادة أكثر رسمية، وتعتمد على التوجيهات العليا، بينما في القطاع الخاص، قد تكون القيادة أكثر مرونة وتركز على الابتكار والحرية في اتخاذ القرارات.

يشير الباحثون في هذا المجال إلى أن القيادة التنظيمية تؤثر على مدى قدرة الموظفين على التكيف مع التغيرات التي تطرأ في المشاريع، وكذلك على كيفية إدارة المخاطر واتخاذ القرارات الاستراتيجية. فإذا كانت القيادة في القطاع العام تدعم ثقافة متشددة ومركزية، فإنها قد تؤثر سلباً على الابتكار وتسرع اتخاذ القرارات. بالمقابل، قد تكون القيادة في القطاع الخاص أكثر فاعلية في تحفيز الفرق على العمل بشكل مرن وسريع، مما يؤدي إلى تحسين إدارة المشاريع (Sürücü، 2017).

4. نظرية تفاعل الثقافات في بيئات العمل:

تسعى هذه النظرية إلى فهم كيفية تفاعل الثقافات التنظيمية داخل بيئات العمل المختلفة وتأثير ذلك على الأداء التنظيمي. وفي هذا السياق، تشير إلى أن ثقافات العمل المختلفة بين القطاعين العام والخاص يمكن أن تخلق بيئة متباينة في تنفيذ المشاريع، من حيث أساليب العمل، والأنماط السلوكية التي يفضلها الموظفون في التعامل مع المهام والمسؤوليات. على سبيل المثال، في القطاع العام، قد يفضل الموظفون ثقافة عمل تركز على الاستقرار والروتين، بينما قد يفضل العاملون في القطاع الخاص ثقافة تركز على التغيير السريع والمبادرة الشخصية.

تساهم هذه النظرية في فهم كيفية تفاعل الموظفين في بيئات العمل التي تحمل ثقافات تنظيمية مختلفة، ومدى تأثير ذلك على التفاعل داخل فرق العمل، وبالتالي على كفاءة إدارة المشاريع. كما تبرز أهمية هذا التفاعل في تحسين التنسيق بين الفرق وضمان استدامة نتائج المشاريع (Arlianda، 2024).

5. نظرية إدارة المخاطر:

أخيراً، تستند الدراسة إلى نظرية إدارة المخاطر لفهم كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على كيفية التعامل مع المخاطر في المشاريع. إدارة المخاطر هي عملية تحديد المخاطر المحتملة، وتحليل تأثيراتها المحتملة، واتخاذ إجراءات لتقليل هذه المخاطر. في القطاع العام، قد تكون إدارة المخاطر أكثر تحفظاً وتركز على تجنب المخاطر الكبيرة التي قد تهدد المشروع أو المؤسسة. أما في القطاع الخاص، فقد تكون إدارة المخاطر أكثر انفتاحاً على المخاطرة المدروسة التي تهدف إلى الابتكار والتوسع في السوق.

تساهم هذه النظرية في تقديم إطار لفهم كيفية اتخاذ القرارات في بيئات العمل المختلفة، وكيف تؤثر الثقافة التنظيمية على هذه القرارات وعلى كيفية التعامل مع المخاطر والمشكلات التي قد تظهر خلال تنفيذ المشاريع (Baccarini، 2021).

المنهجية وطرق البحث

تعد المنهجية الكمية من المنهجيات الأساسية في البحث العلمي التي تعتمد على جمع وتحليل البيانات الرقمية بهدف فهم الظواهر المدروسة وتفسير العلاقات بين المتغيرات. في هذا السياق، تُعد المنهجية الكمية الأكثر ملائمة لدراسة تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع في الشركات السعودية، خاصة عند المقارنة بين القطاعين العام والخاص. هذه المنهجية تتيح للمؤلف تحليل البيانات بطريقة موضوعية، دقيقة، وقابلة للقياس، مما يسهل في النهاية استخلاص استنتاجات دقيقة بناءً على الأدلة الكمية.

- التصميم البحثي:

في إطار المنهجية الكمية، يعتمد هذا البحث على استخدام التصميم الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى تحديد وفهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية وإدارة المشاريع في الشركات السعودية، مع مراعاة الفروق بين القطاعين العام والخاص. يتم هذا من خلال تحليل البيانات التي يتم جمعها باستخدام أدوات قياس كمية، مثل الاستبيانات الموزعة على عينة من الأفراد العاملين في الشركات السعودية من القطاعين العام والخاص. يتيح هذا التصميم للباحثين القدرة على قياس التأثيرات الكمية للمتغيرات المستقلة (الثقافة التنظيمية) على المتغير التابع (إدارة المشاريع)، كما يسهل مقارنة النتائج بين القطاعين.

- أداة جمع البيانات:

تم اختيار الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة، وهي إحدى الأدوات الأكثر استخداماً في البحث الكمي. تم تصميم الاستبيانات لتكون شاملة ومتنوعة بحيث تغطي مختلف جوانب الثقافة التنظيمية، مثل القيم، والعادات، وأنماط القيادة، وأساليب التواصل، وغيرها من العناصر الثقافية التي تؤثر على إدارة المشاريع. كما يشمل الاستبيان على أسئلة تتعلق بكفاءة عمليات إدارة المشاريع في الشركات، بما في ذلك التخطيط والتنفيذ والمتابعة. تُستخدم مقياسات ليكرت ذات الخمس درجات، التي تساعد في قياس آراء المشاركين حول مدى تأثير مختلف جوانب الثقافة التنظيمية على جوانب محددة في إدارة المشاريع. تتمثل ميزة هذه الأداة في أنها توفر بيانات قابلة للتحليل الكمي، مما يسمح للباحثين بالحصول على إجابات دقيقة وقابلة للقياس.

- العينة واختيارها:

تم اختيار عينة عشوائية من الشركات السعودية التي تمثل القطاعين العام والخاص، مع التركيز على الموظفين الذين لديهم خبرة عملية في إدارة المشاريع. يهدف اختيار هذه العينة إلى ضمان تمثيل دقيق للقطاعين في المملكة العربية السعودية، مما يعزز صحة الاستنتاجات التي سيتم التوصل إليها. يتمثل الهدف في مقارنة تأثير الثقافة التنظيمية في كل قطاع، لذلك تم الحرص على تضمين مجموعة متنوعة من الشركات من قطاعات مختلفة (مثل الشركات التقنية، الصحية، والخدمية) لضمان التغطية الشاملة لمختلف بيئات العمل.

تم اختيار عدد من الشركات في القطاع العام مثل الوزارات والهيئات الحكومية الكبرى، بالإضافة إلى عدد من الشركات الخاصة الكبيرة والصغيرة. كما تم تضمين الموظفين في مستويات مختلفة من الهيكل التنظيمي لتوفير نظرة شاملة حول كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع في جميع مراحل العمليات التنظيمية.

- طريقة تحليل البيانات:

يتم تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة مثل برنامج SPSS أو برنامج R، والتي تتيح إجراء اختبارات إحصائية دقيقة للتأكد من صحة الفرضيات المترتبة على الدراسة. سيتم استخدام أساليب تحليلية مثل تحليل الانحدار (Regression Analysis) لاختبار العلاقة بين الثقافة التنظيمية وإدارة المشاريع في القطاعين العام والخاص. من خلال هذه الأساليب الإحصائية، سيتم قياس مدى تأثير كل جانب من جوانب الثقافة التنظيمية (مثل أسلوب القيادة، القيم المؤسسية، التواصل بين الفرق، والهيكل التنظيمي) على كفاءة إدارة المشاريع، سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص. كما سيتم مقارنة نتائج القطاعين باستخدام تحليل التباين (ANOVA) لتحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع في كلا القطاعين.

- التحقق من صدق الأداة:

لضمان مصداقية البيانات وجودتها، سيتم التحقق من صدق الاستبيان من خلال أساليب مثل الصدق الظاهري (Face Validity) والصدق البنائي (Construct Validity). يتم ذلك عن طريق استشارة خبراء في مجال الثقافة التنظيمية وإدارة المشاريع لضمان أن الأسئلة التي يتم طرحها تتناسب مع أهداف الدراسة ومحتواها. بالإضافة إلى ذلك، سيتم

حساب معامل الثبات (Cronbach's Alpha) للتحقق من الاتساق الداخلي للأداة، مما يضمن أن الأداة توفر قياسات ثابتة ودقيقة عبر الوقت.

- الخطوات الإجرائية:

تبدأ العملية بإعداد الاستبيانات، ثم توزيعها على العينة المستهدفة من موظفي الشركات السعودية في القطاعين العام والخاص. بعد جمع البيانات، سيتم إدخالها وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة كما تم ذكره سابقاً. كما سيتم إجراء تحليل شامل للتباين بين نتائج القطاعين العام والخاص لتحديد الفروق في تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع.

بعد اكتمال تحليل البيانات، يتم كتابة التقارير التي تحتوي على النتائج التفصيلية للمقارنة بين القطاعين. يتضمن ذلك عرض الفروق في الثقافة التنظيمية وأثرها على كفاءة تنفيذ المشاريع في كلا القطاعين، إضافة إلى التوصيات التي قد تساعد على تحسين إدارة المشاريع بناءً على هذه النتائج.

- التحديات والقيود:

من المهم الإشارة إلى أن هذه الدراسة قد تواجه بعض التحديات مثل صعوبة الوصول إلى عينات كافية من بعض الشركات، خاصة في القطاع العام الذي قد يكون أكثر تحفظاً في مشاركة البيانات. كما أن الاختلافات الثقافية بين الشركات قد تؤثر على تنوع البيانات. ومع ذلك، يتم التعامل مع هذه القيود من خلال ضمان اختيار عينة تمثل قطاعات مختلفة من الشركات، وتوسيع نطاق البحث لتشمل مختلف مناطق المملكة.

- الاستنتاجات والتوصيات:

بعد تحليل البيانات، ستستنتج الدراسة كيفية تأثير الثقافة التنظيمية في كل من القطاعين العام والخاص على إدارة المشاريع، مع التركيز على الفروق التي تم تحديدها بينهما. كما ستقدم الدراسة توصيات عملية لتحسين فعالية إدارة المشاريع في الشركات السعودية بناءً على فهم تأثير الثقافة التنظيمية.

باستخدام هذه المنهجية الكمية الدقيقة، تأمل الدراسة في تقديم رؤى قيمة للباحثين والممارسين في مجال إدارة المشاريع، فضلاً عن مديري الشركات وصناع القرار في المملكة العربية السعودية.

أدوات الدراسة

في هذه الدراسة التي تركز على تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع في الشركات السعودية، يتم استخدام أدوات بحثية كمية تهدف إلى جمع وتحليل البيانات من أجل تقديم نتائج دقيقة وقابلة للقياس. بما أن المنهجية الكمية تعتبر أكثر منهجية ملائمة لهذا النوع من الدراسات التي تهدف إلى قياس علاقات محددة بين متغيرات معينة، فإن الأداة الأساسية التي تم اختيارها هي الاستبيان. يُعتبر الاستبيان أداة قوية لجمع البيانات الموثوقة حيث يوفر طريقة منهجية يمكن من خلالها جمع آراء المشاركين حول الثقافة التنظيمية وأثرها على إدارة المشاريع، وذلك بطريقة موحدة تتسم بالشفافية والدقة.

- الاستبيانات كأداة رئيسية:

تعد الاستبيانات واحدة من الأدوات الأكثر استخدامًا في الدراسات الكمية، لما توفره من إمكانية جمع بيانات كبيرة وقابلة للتحليل بسهولة. في هذه الدراسة، تم تصميم الاستبيان بعناية بحيث يعكس جميع جوانب الثقافة التنظيمية التي قد تؤثر على إدارة المشاريع في الشركات السعودية. تتنوع أسئلة الاستبيان لتغطي مختلف الأبعاد المتعلقة بالثقافة التنظيمية، مثل القيم المؤسسية، الهيكل التنظيمي، أساليب القيادة، وطريقة التواصل بين الأفراد. كما يتناول الاستبيان أيضًا تأثير هذه الأبعاد على إدارة المشاريع في بيئات العمل المختلفة، سواء في القطاع العام أو الخاص. يتضمن الاستبيان عبارات تتراوح من مدى توافق المشاركين مع بعض القيم التي تعكس الثقافة التنظيمية في شركاتهم، إلى تقييماتهم لكفاءة إدارة المشاريع التي يتم تنفيذها داخل هذه الشركات.

تم استخدام مقياس ليكرت ذي الخمس درجات، وهو مقياس يعتمد عليه في الأبحاث الكمية لقياس مدى توافق المشاركين مع مجموعة من العبارات. يعكس هذا المقياس مدى اتفاق المشاركين مع العبارات الواردة في الاستبيان، بدءًا من "موافق بشدة" إلى "غير موافق بشدة"، مما يسمح بقياس المواقف والآراء الشخصية للمشاركين. هذه الطريقة في جمع البيانات تساعد على تقديم رؤية شاملة حول تأثير الثقافة التنظيمية على كيفية إدارة المشاريع، مما يوفر للمؤلف قاعدة بيانات موثوقة لدراسة العلاقة بين المتغيرات.

- تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية:

بعد جمع الاستبيانات، سيتم تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية المتخصصة مثل برنامج SPSS أو R. يتمثل الهدف من هذه المرحلة في تحويل البيانات الأولية التي تم جمعها إلى نتائج قابلة للفهم والتفسير، عبر استخدام أساليب إحصائية دقيقة. يشمل التحليل الإحصائي مجموعة من الأدوات مثل التحليل الوصفي الذي يتيح للمؤلف فحص خصائص البيانات وتوزيعها، وهو أمر مهم لفهم السياق العام للنتائج. بعد ذلك، سيتم استخدام أساليب مثل تحليل الانحدار المتعدد لاختبار تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع. يمكن من خلال هذا التحليل قياس القوة والعلاقة بين المتغيرات المستقلة (مثل القيم المؤسسية، الهيكل التنظيمي، وأسلوب القيادة) والمتغير التابع (إدارة المشاريع). كما سيتم استخدام اختبار التباين (ANOVA) للمقارنة بين القطاعين العام والخاص، لمعرفة إذا ما كان هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية في تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع بين هذين القطاعين.

- التحقق من الصدق والثبات:

في أي دراسة علمية، من الضروري التحقق من صدق الأدوات المستخدمة في جمع البيانات للتأكد من أنها تقيس ما تم تصميمها لقياسه. تم استخدام عدة طرق للتحقق من صدق الاستبيان، مثل الصدق الظاهري والصدق البنائي. الصدق الظاهري يعني أن الأسئلة في الاستبيان تبدو منطقية وتقيس ما تم تخطيطه لدراسته، بينما الصدق البنائي يضمن أن الأداة تقيس فعلاً المتغيرات المستهدفة مثل الثقافة التنظيمية وإدارة المشاريع. إضافة إلى ذلك، تم قياس ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ، الذي يعكس مدى الاتساق الداخلي للأداة. إذا كان معامل ألفا مرتفعاً (عادة ما يزيد عن 0.7)، فهذا يعني أن الاستبيان يقدم نتائج موثوقة ومتسقة عبر مختلف المشاركين.

- العينة المستهدفة وطريقة جمع البيانات:

تم اختيار العينة بشكل عشوائي من الشركات السعودية التي تمثل القطاعين العام والخاص، مع التركيز على الموظفين العاملين في مجالات إدارة المشاريع. يهدف هذا الاختيار إلى ضمان تمثيل دقيق للقطاعين في الدراسة، وبالتالي التمكن من إجراء مقارنة دقيقة بينهما. تتنوع العينة لتشمل الشركات الكبرى في القطاعين، بالإضافة إلى الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم. يتم اختيار المشاركين من مختلف المستويات الوظيفية في الهيكل التنظيمي، مثل مديري المشاريع

وأعضاء الفرق المتخصصة، لضمان تنوع البيانات المقدمة. يتيح هذا التنوع في العينة للباحثين الحصول على رؤى متكاملة حول كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع من جوانب متعددة.

تم جمع البيانات عن طريق توزيع الاستبيانات إلكترونياً أو يدوياً حسب توفرها في الشركات المستهدفة. تُعد هذه الطريقة فعالة لضمان الوصول إلى أكبر عدد من المشاركين في الدراسة. بالإضافة إلى ذلك، يتم توزيع الاستبيان بطريقة تضمن أن جميع الأسئلة مفهومة بوضوح للمشاركين، مما يعزز من دقة البيانات المستخلصة. بعد جمع الاستبيانات، يتم فحص الإجابات للتأكد من اكتمالها وصحتها، قبل إدخالها في النظام التحليلي.

- القيود والتحديات في جمع البيانات:

على الرغم من أن الاستبيانات تعتبر أداة فعالة في جمع البيانات، فإن الدراسة قد تواجه بعض القيود والتحديات. قد يكون من الصعب الوصول إلى جميع الشركات أو الموظفين في بعض القطاعات، خاصة في القطاع العام الذي قد تكون لديه قيود تنظيمية أو إدارية في مشاركة البيانات. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون هناك تباين في استجابة الموظفين بناءً على فهمهم لمحتوى الاستبيان أو قدرتهم على تقديم إجابات دقيقة. للتغلب على هذه القيود، سيتم الحرص على توسيع نطاق العينة وتحديد استراتيجيات لضمان التنوع والشمولية في جمع البيانات من جميع الشركات في القطاعين العام والخاص.

- الاستنتاجات والتوصيات:

من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام هذه الأدوات، سيتمكن الباحث من تقديم تحليل شامل حول تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع في الشركات السعودية. سيتمكن هذا التحليل من تحديد أي من جوانب الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل أكبر على إدارة المشاريع في كل من القطاعين العام والخاص، ومن ثم تقديم توصيات عملية يمكن أن تساهم في تحسين إدارة المشاريع في الشركات السعودية.

حدود الدراسة

تحدد حدود الدراسة في ثلاثة أبعاد رئيسية: الحدود البشرية، الحدود الزمانية، والحدود المكانية. تتناول هذه الدراسة تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع في الشركات السعودية، وفيما يلي يتم شرح كل بعد من هذه الأبعاد بشكل مفصل.

- الحدود البشرية

تتمثل الحدود البشرية في هذه الدراسة في الفئة المستهدفة من المشاركين الذين تم اختيارهم بعناية وفقًا لخبراتهم ومعرفتهم في مجال إدارة المشاريع والبيئة التنظيمية التي يعملون ضمنها. يشمل الباحثون في هذه الدراسة موظفين من الشركات السعودية العاملة في القطاعين العام والخاص. تم اختيار المشاركين من مختلف المستويات الوظيفية داخل هذه الشركات، مثل مديري المشاريع، أعضاء فرق العمل، ومسؤولين في الإدارات المعنية بإدارة المشاريع.

تم تقييد العينة لتشمل فقط الأفراد الذين يمتلكون خبرة عملية في مجال إدارة المشاريع أو يعملون بشكل مباشر مع فرق المشاريع. يضمن هذا أن تكون البيانات المجمعة موثوقة وتعكس تجارب حقيقية ومباشرة تتعلق بتأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع. كما تم تقييد الدراسة أيضًا بعدم شمول الأفراد الذين ليس لديهم دراية أو ارتباط مباشر بإدارة المشاريع، حيث لا يمكن أن توفر آراؤهم معلومات دقيقة وذات صلة بالسياق الذي تتناوله الدراسة. لذلك، تشمل الدراسة العينة من الموظفين الذين لديهم القدرة على تقييم العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء المشاريع بناءً على تجاربهم العملية.

- الحدود الزمانية

تم تحديد الإطار الزمني للدراسة بين عامي 2020 و2024. هذا يشير إلى أن البيانات التي سيتم جمعها خلال هذه الفترة الزمنية ستعكس التغيرات أو التحديات التي قد تكون قد طرأت على الثقافة التنظيمية في الشركات السعودية في السنوات الأخيرة. نظرًا للتحويلات الكبيرة التي شهدتها المملكة العربية السعودية في هذه الفترة، خاصة فيما يتعلق بالتحويلات الاقتصادية والاجتماعية والرقمية وفقًا لرؤية 2030، فإن هذه الدراسة تمثل فترة زمنية حاسمة لقياس تأثير هذه التغيرات على إدارة المشاريع. كما أن الفترة الزمنية المحددة تتيح دراسة الثقافة التنظيمية في ضوء التحويلات الحديثة التي قد تكون قد أثرت على الهيكل التنظيمي وأساليب العمل داخل الشركات، سواء في القطاع العام أو الخاص.

التغيرات الثقافية التي تحدث في المملكة بين عامي 2020 و2024، وخاصة التغيرات التي تهدف إلى تحسين بيئة الأعمال وزيادة فعالية الإدارة، توفر سياقاً مناسباً لتحليل أثر الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع في الشركات السعودية. كما يتوافق هذا الإطار الزمني مع العديد من التحولات في طبيعة العمل مثل اعتماد التقنيات الحديثة، وتغيير أولويات العمل، وأثر جائحة كوفيد-19 التي أثرت بدورها على أساليب إدارة المشاريع وبيئة العمل بشكل عام.

- الحدود المكانية

تقتصر الدراسة على الشركات السعودية، سواء كانت تنتمي إلى القطاع العام أو الخاص، وذلك في إطار المملكة العربية السعودية. تشمل الدراسة شركات تعمل في قطاعات متنوعة مثل البترول والطاقة، والاتصالات، والتكنولوجيا، والتعليم، والصحة، والخدمات، وغيرها. تم تحديد هذا الإطار المكاني بناءً على الهدف الرئيسي للدراسة الذي يتناول تأثير الثقافة التنظيمية في الشركات السعودية فقط، ويهدف إلى تقديم مقارنة بين القطاعين العام والخاص ضمن نفس البيئة الجغرافية والثقافية.

يعتبر هذا التحديد المكاني ذا أهمية كبيرة لأنه يساعد في فهم تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع في بيئة سعودية محلية خاصة، في ظل التحديات والفرص التي يواجهها كل من القطاعين العام والخاص. إذ أن الثقافة التنظيمية قد تكون متفاوتة بين القطاعين من حيث أساليب القيادة، التوجيه، التفاعل بين الأفراد، وحتى عملية اتخاذ القرارات، مما يتيح للباحث إجراء مقارنة دقيقة حول هذه الفروق. كما أن القيود المكانية تتيح للباحث دراسة النتائج في بيئة عمل متجانسة من حيث النظام القانوني والتنظيمي، مما يساهم في تقليل التأثيرات الخارجية التي قد تؤثر على نتائج الدراسة.

- Alateeg, S. (2024). The Impact of Organizational Culture on Organizational Innovation with mediation role of Strategic Leadership in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/377206682_The_Impact_of_Organizational_Culture_on_Organizational_Innovation_with_mediation_role_of_Strategic_Leadership_in_Saudi_Arabia
- Alotaibi, H. (2021). ASSESSING THE IMPACTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE TO PERFORMANCE MANAGEMENT OF NATIONAL WATER COMPANY IN SAUDI ARABIA. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/363366443_ASSESSING_THE_IMPACTS_OF_ORGANIZATIONAL_CULTURE_TO_PERFORMANCE_MANAGEMENT_OF_NATIONAL_WATER_COMPANY_IN_SAUDI_ARABIA
- AlShehhi, N. (2021). The effect of organizational culture on the performance of UAE organizations. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2021.1980934>
- Arlianda, R. R. (2024). Analyzing Organizational Culture and Work Environment's Impacts on Employee Knowledge. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/383102819_Analyzing_Organizational_Culture_and_Work_Environment's_Impacts_on_Employee_Knowledge
- Baccarini. (2021). Risk management Australian style – theory vs. practice. Retrieved from <https://www.pmi.org/learning/library/implementing-theory-practice-risk-management-7890>
- Bamidele, R. (2022). ORGANIZATIONAL CULTURE. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/357605292_ORGANIZATIONAL_CULTURE
- Mohammed, A. K. (2024). Identification of project cultural factors affecting the performance of UAE construction projects. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1110016823010529>
- Muneer, M. (2022). A Quantitative Study of the Impact of Organizational Culture, Communication Management, and Clarity in Project Scope on Constructions' Project Success with Moderating Role of Project Manager's Competencies to Enhance Constructions Management Practices. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2075-5309/12/11/1856>
- Osobajo, O. A. (2023). The role of culture in stakeholder engagement: Its implication for open innovation. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2199853123001609>
- Salam, M. A. (2017). Transition towards sustainable energy production – A review of the progress for solar energy in Saudi Arabia. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0144598717737442>
- Shammre, A. S. (2024). The Impact of Using Renewable Energy Resources on Sustainable Development in the Kingdom of Saudi Arabia. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/16/3/1324>

Simonaitis, A. (2023). A Comparison of the Project Management Methodologies PRINCE2 and PMBOK in Managing Repetitive Construction Projects. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2075-5309/13/7/1796>

Sürücü, L. (2017). The Impact of Leadership Styles on Organizational Culture. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/319135951_The_Impact_of_Leadership_Styles_on_Organizational_Culture

Walter, Y. (2024). Managing the race to the moon: Global policy and governance in Artificial Intelligence regulation—A contemporary overview and an analysis of socioeconomic consequences. Retrieved from <https://www.mdpi.com/1996-1073/16/20/7196>

Midocean University

Management College



Specialization in Project Management

Research Title/

The Impact of Organizational Culture on Project Management in Saudi Companies: A Comparative
Study between the Public and Private Sectors

Student preparation/

Majed Awad Alshammari

University Number/

241000297

Supervisor/

Dr/ Asma Abu Anza

Year:

2024