

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

بناء الإنسان وبناء المشروع: العلاقة بين وعي القائد بذاته ومستوى كفاءته
القيادية في تنفيذ المشاريع

أسم الطالب

خديجة هوسه

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	٣
١,١. المقدمة:	٤
١,٢. مشكلة الدراسة	٦
١,٢,١. فجوات على المستوى النظري	٦
١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي	٦
١,٣. أهمية الدراسة	٦
١,٣,١. على المستوى النظري:	٧
١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:	٧
١,٤. أسئلة الدراسة	٧
١,٥. أهداف الدراسة	٧
١,٦. فرضيات الدراسة	٨
١,٧. نموذج الدراسة	٨
١,٨. منهجية الدراسة	٩
١,٩. الدراسة الميدانية	٩
١,١٠. مخطط المشروع المقترح	١٠
٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	١
٢,١. المقدمة:	١٢
٢,٢. المتغير المستقل	١٢
٢,٣. المتغير التابع	١٢
٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	١٣

٢,٥.الخاتمة..... ١٣

قائمة المراجع..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١. المقدمة:

تشهد بيانات العمل الحديثة تزايداً في التحديات المرتبطة بتنفيذ المشاريع، لا سيما في ظل تعقيد العمليات، وتعدد الفرق، وتسارع المتغيرات التقنية والإدارية. في هذا السياق، برزت كفاءة القائد كعنصر جوهري في ضمان نجاح المشروع، لكن المثير للاهتمام أن هذه الكفاءة لا تتعلق فقط بالمعرفة أو المهارة، بل تتأثر بشكل عميق بمدى وعي القائد بذاته، أي إدراكه لنقاط قوته وضعفه، مشاعره، أنماط تواصله، وتأثيره على الآخرين.

وتتمثل المشكلة في أن الكفاءة القيادية غالباً ما تُقاس بمعايير ظاهرية أو سلوكية، بينما تُهمل الجوانب الداخلية والشخصية مثل وعي القائد الذاتي، مما يحدث فجوة بين الوضع الحالي المتمثل في قيادات تعتمد على المهارة الفنية والخبرة فقط، والوضع المستقبلي المرغوب فيه الذي يُقدّر القيادة الواعية القائمة على بناء الذات كجزء لا يتجزأ من بناء المشروع.

تناولت أدبيات القيادة عدة نماذج لفعالية القائد في سياقات المشاريع، حيث أظهرت دراسة Goleman (٢٠٠٠) أن الذكاء العاطفي، وخاصة الوعي الذاتي، يُعد أحد أقوى مؤشرات النجاح القيادي. كما أوضحت دراسة Boyatzis & McKee (٢٠١٣) أن القادة الواعين بذواتهم يُحسنون إدارة فرقهم تحت الضغط، ويخلقون بيئات عمل أكثر توازناً.

وفي السياق العربي، أشارت دراسة الحربي (٢٠٢١) إلى أن الكفاءة القيادية تؤثر بشكل مباشر في نجاح تنفيذ المشاريع في بيئات العمل السعودية، لكنها ركزت على المهارات الإدارية دون التطرق إلى الأبعاد النفسية أو الوجدانية للقيادة. وتشير هذه الدراسات مجتمعة إلى أن هناك علاقة مهمة بين الجوانب الذاتية للقائد وفاعلية أدائه في سياقات المشاريع.

رغم تنوع الدراسات حول القيادة وكفاءة التنفيذ، إلا أن غالبية الأدبيات تناولت القيادة من منظور تقني أو سلوكي فقط، دون التعمق في بعد "الوعي بالذات" كعامل مستقل يمكنه تفسير التباين في الأداء القيادي بين قائد وآخر. كما أن كثيراً من الدراسات اعتمدت على أطر غربية ولم تُطبّق أو تُعدّل بما يتناسب مع الخصوصية الثقافية والتنظيمية للمجتمعات العربية.

وتغيب أيضاً النماذج التي تدرس العلاقة المباشرة بين الوعي الذاتي والكفاءة القيادية داخل مشروعات واقعية، خاصة في القطاعات المتغيرة أو التي تتطلب قيادة تحويلية في مواجهة التحديات، مما يخلق فجوة بحثية حقيقية بحاجة

يستهدف هذا البحث فئة واسعة من مديري المشاريع، وقادة الفرق، والممارسين في القطاعين العام والخاص، حيث إن الفهم الأعمق للعلاقة بين وعي القائد بذاته وكفاءته القيادية يمكن أن يسهم في تحسين

ممارسات القيادة، ورفع معدلات نجاح المشاريع، وتقليل حالات الفشل الناتجة عن سوء التواصل أو ضعف التأثير القيادي.

كما يفيد البحث المخططين الاستراتيجيين وجهات تطوير الموارد البشرية في تصميم برامج تدريب قيادية تركز على تنمية الوعي الذاتي، وليس فقط على المهارات الفنية أو الإدارية، مما يعزز تكامل بناء الإنسان مع بناء المشروع في الميدان.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين وعي القائد بذاته ومستوى كفاءته القيادية في تنفيذ المشاريع، عبر بناء نموذج يربط بين الوعي الذاتي والنتائج العملية في القيادة. كما تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات تطبيقية يمكن استخدامها في برامج تطوير القيادات، وتقديم أدلة ميدانية تُظهر كيف أن بناء الإنسان الواعي بذاته ينعكس إيجاباً على جودة تنفيذ المشاريع، وبالتالي يدعم نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها بكفاءة واستدامة.

١,٢. مشكلة الدراسة

رغم التقدم الكبير في مجال إدارة المشاريع وتطور أدوات وأساليب القيادة، لا تزال بعض المؤسسات تعاني من ضعف في الأداء القيادي، يظهر في تعثر تنفيذ المشاريع أو انخفاض كفاءة فرق العمل. وتشير العديد من الملاحظات الميدانية إلى أن السبب لا يعود دومًا إلى نقص المهارات الفنية، بل إلى غياب ما يُعرف بـ “الوعي الذاتي” لدى القائد، والذي يشمل إدراكه لنقاط قوته وضعفه، مشاعره، وسلوكياته، ومدى تأثيره على من حوله.

ومن هنا تبرز الحاجة إلى دراسة هذا الجانب بعمق، واستكشاف مدى تأثيره على فاعلية القيادة في سياق تنفيذ المشاريع.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

معظم الدراسات تناولت القيادة من منظور سلوكي أو إداري تقليدي، مع تركيز محدود على البعد النفسي-الداخلي للقائد، مثل الوعي بالذات. كما أن كثيرًا من النماذج القيادية السائدة مستوردة من بيئات ثقافية مختلفة، مما يضعف فاعليتها عند تطبيقها في السياقات العربية، خاصة في بيئات العمل السعودية التي تتسم بخصوصيات ثقافية وتنظيمية فريدة.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

في البيئات العملية، لا يتم عادةً قياس كفاءة القادة بناءً على مؤشرات داخلية مثل الوعي الذاتي أو الذكاء العاطفي، بل يتم الاكتفاء بمؤشرات ظاهرية كسرعة الإنجاز أو عدد المهام المنفذة. كما تفتقر المؤسسات إلى أدوات تقييم فعالة تُمكنها من رصد جوانب النضج الذاتي للقائد، مما يؤثر على دقة الترقية أو توزيع الأدوار القيادية، ويؤدي إلى فجوات بين الأداء المتوقع والفعلي.

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي وعليه، فإن السؤال الرئيس الذي تسعى هذه الدراسة للإجابة عليه هو: ما العلاقة بين وعي القائد بذاته وكفاءته القيادية في تنفيذ المشاريع؟

١,٣. أهمية الدراسة: كتبت في المقدمة

١,٣,١. على المستوى النظري:

تُسهّم الدراسة في سد فجوة معرفية تتعلق بعلاقة الوعي الذاتي بالكفاءة القيادية، من خلال تقديم نموذج مفاهيمي جديد يربط بين بناء الذات وبناء المشروع، في سياق عربي. كما تدعم تطوير أدبيات القيادة من منظور شمولي يشمل البعد النفسي والوجداني.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

توفر الدراسة أدوات تحليل عملية يمكن الاستفادة منها في تقييم وتطوير القيادات داخل المؤسسات، من خلال برامج تركز على بناء الإنسان كجزء من نجاح المشروع. كما تدعم الممارسين في تصميم خطط للتنمية الذاتية تنعكس على تحسين بيئة العمل وزيادة فاعلية القيادة.

١,٤. أسئلة الدراسة

ما مستوى وعي القادة الشباب بذواتهم في بيئات المشاريع السعودية؟

ما أبعاد العلاقة بين الوعي الذاتي وكفاءة القيادة؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاءة القيادة تُعزى لمستوى الوعي الذاتي؟

كيف يمكن بناء نموذج عملي يُسهّم في تحسين القيادة من خلال تنمية الوعي الذاتي؟

١,٥. أهداف الدراسة

١. تحليل مستوى وعي القادة بذواتهم في بيئات المشاريع.

٢. تحديد العلاقة بين الوعي الذاتي ومستوى الكفاءة القيادية في تنفيذ المشاريع.

٣. قياس أثر وعي القائد بذاته على أداء فريق العمل داخل المشروع.

٤. تحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة القيادية تُعزى لمستوى الوعي الذاتي لدى

القائد.

٥. تصميم نموذج تطبيقي يوضح كيف يُمكن لتنمية وعي القائد بذاته أن يُسهّم في تحسين مخرجات القيادة

في تنفيذ المشاريع.

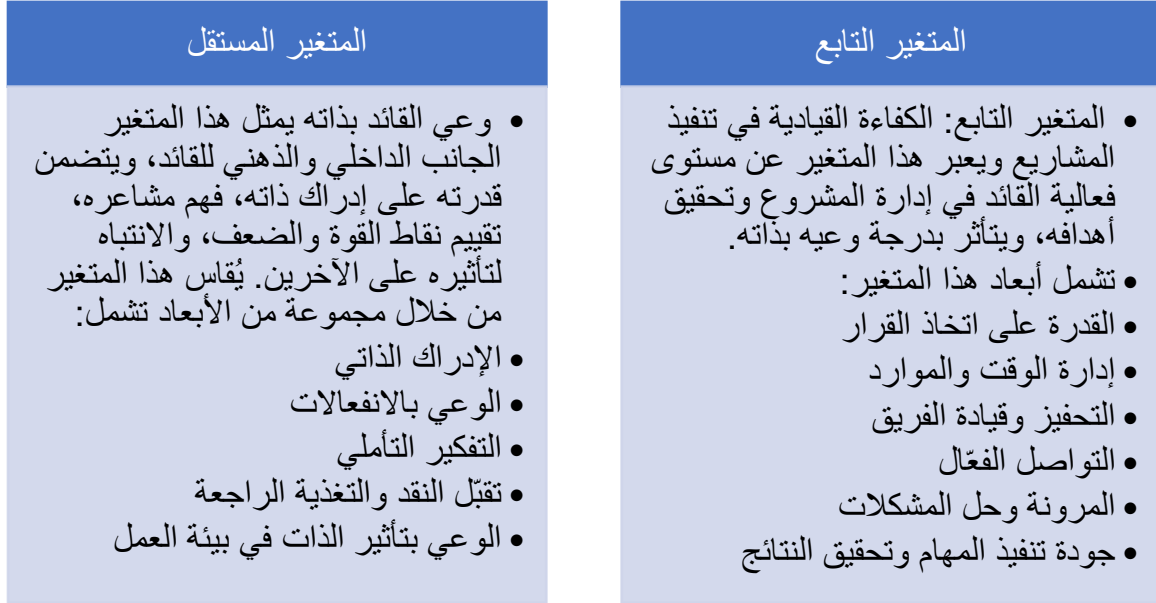
٦. تقديم توصيات تطبيقية للمؤسسات حول كيفية دمج برامج تطوير الوعي الذاتي ضمن خطط تنمية

القيادات.

١,٦. فرضيات الدراسة

١. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ارتفاع وعي القائد بذاته وتحسن جودة إدارة الفريق داخل المشروع.
٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة القيادية بين القادة ذوي الوعي الذاتي المرتفع والقادة ذوي الوعي الذاتي المنخفض.
٣. يسهم وعي القائد بذاته في تحسين القدرة على اتخاذ القرار تحت الضغط ضمن بيئات المشاريع.
٤. يساعد وعي القائد بذاته على تقليل التوترات والصراعات داخل فرق العمل، مما ينعكس على كفاءة التنفيذ.

١,٧. نموذج الدراسة



تفترض الدراسة أن ارتفاع مستوى وعي القائد بذاته يؤدي إلى تحسن ملحوظ في كفاءته القيادية داخل سياق تنفيذ المشاريع.

وبالتالي، فإن وعي القائد بذاته (متغير مستقل) يؤثر بشكل مباشر في الكفاءة القيادية (متغير تابع).

العلاقة التصورية بين
المتغيرين

١,٨ . منهجية الدراسة :

سوف أعتد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بهدف فهم العلاقة بين وعي القائد بذاته وكفاءته القيادية في تنفيذ المشاريع.

سوف أستخدم استبياناً إلكترونياً يتضمن محاور تقيس كلاً من مستوى وعي القائد بذاته، وكفاءته في إدارة المشاريع. وسوف أستهدف مديري المشاريع وقادة الفرق في مختلف القطاعات داخل المملكة العربية السعودية، باستخدام عينة عشوائية طبقية لتمثيل فئات المجتمع المستهدف.

أما تحليل البيانات، فسوف يتم باستخدام برنامج Excel من خلال:

- التحليل الوصفي (المتوسطات، الانحرافات المعيارية)
- واختبارات الفروق (T-Test و ANOVA) لدراسة الفروقات بين المجموعات (مثل: حسب العمر أو نوع القطاع).

١,٩ . الدراسة الميدانية:

سوف يتم تطبيق الدراسة على عينة من مديري المشاريع في شركة نماء للتطوير المجتمعي – كمثال لجهة شبه حكومية عاملة في القطاع التنموي في المدينة المنورة. تم اختيار هذه الشركة نظراً لطبيعة مشاريعها متعددة الفرق والتخصصات، مما يوفر بيئة مناسبة لاختبار العلاقة بين وعي القائد وكفاءته في التنفيذ.

ولتعزيز الأثر التطبيقي للدراسة، سوف أصمم كُتَيْباً تدريبياً عملياً بعنوان مقترح: “هل تعرف ذاتك؟ كُتَيْب الوعي القيادي للقادة في المشاريع”

يحتوي هذا الكُتَيْب على مجموعة من:

- المهارات الذاتية الأساسية.
- المؤشرات السلوكية للوعي القيادي.
- أسئلة تقييم ذاتي تساعد القائد على فهم شخصيته وأسلوب قيادته.

والهدف منه هو مساعدة القادة على تحليل سلوكهم القيادي وتطوير وعيهم الذاتي، بما ينعكس إيجاباً على جودة قيادة المشاريع وتحقيق الأهداف بكفاءة واستدامة

١,١٠. مخطط المشروع المقترح



٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

٢,٢ . المتغير المستقل

٢,٣ . المتغير التابع

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥ . الخاتمة

قائمة المراجع:

١. دانيال جولمان. (٢٠٠٠). الذكاء العاطفي: لماذا قد يهم أكثر من معامل الذكاء. ترجمة: ليلي الجبالي. مكتبة جرير.
٢. جاستون باريديو. (٢٠٢١). الذكاء العاطفي التطبيقي. ترجمة: مركز التعلم السريع. مكتبة جرير.
٣. نبيل شرف الدين. (٢٠٢٢). بوصلة القائد: كيف تقود من الداخل للخارج. دار الفكر المعاصر.
٤. محمد التكريتي. (٢٠١٨). القيادة الفعالة: بناء القادة وإدارة الفرق في المؤسسات. دار ابن الجوزي.
٥. إبراهيم الفقي. (٢٠١٠). القيادة طريق النجاح. دار الراية للنشر والتوزيع.
٦. The Manager's First Book. (2020). A Practical Guide for New Leaders. Harvard Business Review Press