

عنوان البحث

القيادة الفعالة في المشروعات: دراسة تطبيقية على تحقيق أهداف المشروع وتحفيز الفرق في منطقة الرياض

إعداد الطالب/

عبدالعزیز عبدالله القحطاني (القائد) 233000431

محسن عبدالله القحطاني 233000429

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید محمد

د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٣

مقدمة:

إن القيادة الفعّالة في المشروعات تُعتبر من العناصر الأساسية لتحقيق النجاح في أي مشروع. تتطلب هذه القيادة مجموعة من المهارات والكفاءات التي تُمكن القائد من توجيه الفرق، وتحفيزها، وضمان تحقيق أهداف المشروع المحددة. يُشير العديد من الباحثين إلى أن القادة الفعّالين ليسوا فقط من يقومون بإدارة الموارد والوقت بكفاءة، بل هم أيضًا أولئك الذين يمتلكون القدرة على التواصل بشكل فعال، وفهم احتياجات فرقهم، وتقديم الدعم اللازم لهم لتحقيق الأداء الأمثل (Northouse, 2018).

تعتبر قدرة القائد على وضع رؤية واضحة وتحفيز الفريق لتحقيق هذه الرؤية من العناصر الأساسية للقيادة الفعّالة. يُشير Bass and Riggio (٢٠٠٦) إلى أن القادة الذين يمتلكون رؤية استراتيجية يمكنهم توجيه فرقهم نحو تحقيق أهداف طويلة الأمد، مما يعزز من مستوى الالتزام والانتماء بين أعضاء الفريق. إن القدرة على تحفيز الأفراد ليست مجرد مسألة تطبيق حوافز مادية، بل تتعدى ذلك لتشمل فهم العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على أداء الأفراد (Bass & Riggio, 2006).

إضافة إلى ذلك، يتطلب النجاح في قيادة المشاريع القدرة على التعامل مع التحديات وإدارة التغيير بفعالية. تُظهر الدراسات أن القادة الذين يتبنون أساليب مرنة في إدارة المشاريع ويشجعون على الابتكار والتكيف مع التغيرات هم أكثر قدرة على تحقيق النجاح في بيئات العمل الديناميكية (Yukl, 2013). إن القيادة التحويلية، التي تركز على تطوير الأفراد وتعزيز إبداعهم، تُعد من الأساليب الفعّالة التي تساهم في تحقيق أداء عالي للفريق (Yukl, 2013).

من جانب آخر، يلعب التواصل الفعال دورًا حاسمًا في القيادة الناجحة للمشروعات. يشدد Goleman (٢٠٠٠) على أن القادة الذين يتمتعون بمهارات تواصل قوية قادرون على بناء علاقات إيجابية مع فرقهم، مما يعزز من الثقة والتعاون بين الأعضاء. إن التواصل الفعال يتضمن القدرة على الاستماع الجيد، وتقديم ردود فعل بناءة، وإيصال التوقعات والأهداف بوضوح (Goleman, 2000).

و يمكن القول إن القيادة الفعّالة في المشروعات تتطلب مجموعة من المهارات والكفاءات التي تشمل وضع رؤية واضحة، وتحفيز الفريق، وإدارة التغيير، والتواصل الفعال. إن القادة الذين يمتلكون هذه الصفات يمكنهم تحقيق النجاح في مشروعاتهم وضمان تحقيق الأهداف المحددة. سيتم في هذا البحث استعراض الدور الحيوي الذي تلعبه القيادة في تحقيق أهداف المشروع وتحفيز الفرق، مع استناد الأدلة على الأبحاث والدراسات الأكاديمية الحديثة.

مشكلة الدراسة:

تشكل القيادة الفعّالة في المشروعات تحديًا كبيرًا للعديد من المنظمات، حيث تُعتبر المهارات القيادية الأساسية ضرورية لضمان تحقيق أهداف المشروع وتحفيز الفرق. تظهر الدراسات أن ضعف القيادة يمكن أن يؤدي إلى فشل المشروع بسبب نقص التوجيه، والتخطيط غير الكافي، وعدم القدرة على التعامل مع التحديات التنظيمية (Turner & Müller, 2005). بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي نقص التواصل الفعال بين القادة وأعضاء الفريق إلى تفاقم المشاكل

وعرقلة تحقيق الأهداف. لذا، من الضروري استكشاف الجوانب المختلفة للقيادة الفعّالة وتحديد كيف يمكن لهذه الجوانب أن تسهم في نجاح المشاريع وتحفيز الفرق لتحقيق الأداء الأمثل.

تعتبر القدرة على تحفيز الفرق واحدة من أهم العوامل التي تؤثر على أداء المشروع. يُظهر البحث أن القادة الذين يتمتعون بمهارات تحفيزية فعّالة يمكنهم تحسين إنتاجية الفريق وتعزيز الالتزام بأهداف المشروع (Deci & Ryan, 2000). إن القدرة على فهم احتياجات الأفراد وتحفيزهم من خلال التشجيع والتقدير تلعب دورًا حاسمًا في بناء بيئة عمل إيجابية ومنتجة. ومع ذلك، تواجه العديد من المنظمات تحديات في تطبيق استراتيجيات تحفيزية فعّالة بسبب اختلاف الأفراد وتنوع احتياجاتهم، مما يستدعي دراسة أعمق لهذه الجوانب وتطوير نماذج قيادية تتناسب مع بيئات العمل المختلفة.

من ناحية أخرى، تبرز أهمية إدارة التغيير والتكيف مع الظروف المتغيرة كعامل رئيسي في نجاح القيادة الفعّالة. تشير الأبحاث إلى أن القادة الذين يمكنهم التكيف مع التغيرات السريعة وتوجيه فرقهم خلال فترات التحول يحققون نتائج أفضل في المشروعات (Kotter, 1996). إن القدرة على إدارة التغيير تتطلب من القادة تبني أساليب مرنة والتواصل بشكل فعّال مع الفريق لتقليل مقاومة التغيير وتعزيز القبول. هذه الجوانب تعد محورًا رئيسيًا في الدراسة الحالية، حيث سيتم تحليل دور القيادة في إدارة التغيير وكيفية تأثيرها على تحقيق أهداف المشروع وتحفيز الفرق.

أهمية الدراسة:

أ. الأهمية العلمية

تمثل هذه الدراسة إضافة هامة إلى الأدبيات المتعلقة بالقيادة الفعّالة في المشروعات، حيث تسلط الضوء على الجوانب الحيوية التي تسهم في تحقيق أهداف المشروع وتحفيز الفرق. من الناحية العلمية، تقدم هذه الدراسة إطارًا مفاهيميًا لفهم الديناميات المختلفة التي تحكم العلاقة بين القائد والفريق، مما يساعد الباحثين على تطوير نظريات ونماذج قيادية جديدة (Northouse, 2018). بالإضافة إلى ذلك، توفر هذه الدراسة بيانات وأدلة تجريبية تدعم النظريات الحالية حول القيادة الفعّالة، مما يسهم في تحسين دقة وصحة الأبحاث المستقبلية (Yukl, 2013).

تعتبر الأبحاث السابقة حول القيادة في سياق المشروعات غير كافية في تناولها للجوانب النفسية والاجتماعية التي تؤثر على أداء الفريق. لذا، تهدف هذه الدراسة إلى سد الفجوة في الأدبيات من خلال التركيز على التأثيرات التحفيزية والتواصلية للقيادة على فرقهم. إن الفهم الأعمق لهذه الجوانب يمكن أن يساعد الباحثين في تطوير أدوات تقييم جديدة وتحليل أداء القادة بطريقة أكثر شمولية (Bass & Riggio, 2006). بهذا الشكل، تساهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية في مجال القيادة وتقديم رؤى جديدة تساهم في تطوير هذا المجال الحيوي.

ب. الأهمية العملية

من الناحية العملية، تقدم هذه الدراسة توصيات واستراتيجيات للقادة والممارسين في مجال إدارة المشروعات لتحسين أدائهم وزيادة فعالية فرقهم. يمكن تطبيق النتائج المستخلصة من هذه الدراسة في تطوير برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز المهارات القيادية لدى مديري المشروعات، مما يساهم في تحقيق نتائج أفضل للمشروعات (Goleman, 2000). إن فهم

كيفية تحفيز الفرق وإدارة التغيير بشكل فعال يمكن أن يساعد القادة على التعامل مع التحديات اليومية بمرونة وكفاءة، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المشروع بفعالية أكبر.

علاوة على ذلك، يمكن للمنظمات الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تصميم سياسات وإجراءات تدعم القيادة الفعالة. من خلال تبني استراتيجيات القيادة التحويلية والتواصل الفعال، يمكن للمنظمات تعزيز رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة بشكل عام (Kotter, 1996). لذا، تُعد هذه الدراسة ذات قيمة عملية عالية، حيث تقدم أدوات واستراتيجيات قابلة للتنفيذ تساهم في تحسين الأداء القيادي والفعالية التنظيمية.

أهداف الدراسة:

١. تهدف الدراسة إلى تحليل دور القيادة الفعالة في تحقيق أهداف المشروع وتحديد العناصر الأساسية التي تميز القادة الناجحين في هذا السياق.
٢. تهدف الدراسة إلى استكشاف الاستراتيجيات التحفيزية التي يستخدمها القادة لتحفيز فرقهم وتعزيز الأداء الجماعي.
٣. تهدف الدراسة إلى فهم كيفية إدارة التغيير بفعالية في بيئات العمل الديناميكية وتأثير ذلك على تحقيق الأهداف التنظيمية.

تساؤلات الدراسة

١. كيف يمكن للقيادة الفعالة أن تساهم في تحقيق أهداف المشروع؟
٢. ما هي الاستراتيجيات التحفيزية التي يستخدمها القادة لتحفيز فرقهم وتعزيز الأداء الجماعي؟
٣. كيف يمكن للقادة إدارة التغيير بفعالية في بيئات العمل الديناميكية وما هو تأثير ذلك على تحقيق الأهداف التنظيمية؟

فروض الدراسة:

١. تساهم القيادة الفعالة بشكل كبير في تحقيق أهداف المشروع من خلال توجيه الفرق وتنسيق الجهود.
٢. استخدام القادة لاستراتيجيات تحفيزية فعالة يؤدي إلى تحسين أداء الفريق وزيادة الإنتاجية.
٣. القدرة على إدارة التغيير بفعالية تساعد القادة على توجيه فرقهم بشكل أفضل خلال فترات التحول، مما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية بشكل أكثر كفاءة.

الدراسات السابقة:

١. دراسة تأثير القيادة التحويلية على أداء الفريق
قام Avolio و Bass (١٩٩٤) بدراسة تأثير القيادة التحويلية على أداء الفريق في مختلف البيئات التنظيمية. ووجدوا أن القادة الذين يتبنون أساليب القيادة التحويلية، التي تركز على تحفيز الأفراد وتعزيز إبداعهم،

يحققون أداءً أعلى للفرق بالمقارنة مع أساليب القيادة التقليدية. تم توثيق هذه النتائج من خلال تحليل البيانات من عدة صناعات، مما يدعم فكرة أن القيادة التحويلية تلعب دورًا حاسمًا في تحسين أداء الفريق.

٢. دراسة دور التواصل الفعال في تحسين إنتاجية الفريق

في دراسة أجراها Men (٢٠١٤)، تم استكشاف العلاقة بين مهارات التواصل الفعال لدى القادة وإنتاجية الفريق في بيئات العمل المختلفة. أظهرت النتائج أن القادة الذين يتمتعون بمهارات تواصل قوية قادرون على بناء علاقات إيجابية مع أعضاء الفريق، مما يعزز الثقة والتعاون ويؤدي إلى زيادة الإنتاجية. تم توثيق هذه الدراسة من خلال استبيانات ومقابلات مع فرق عمل من شركات متعددة.

٣. دراسة تأثير إدارة التغيير على نجاح المشروعات

قامت Kotter (١٩٩٦) بدراسة مكثفة حول كيفية تأثير إدارة التغيير على نجاح المشروعات. وجدت الدراسة أن القادة الذين يتبنون نهجًا منظمًا وشاملاً لإدارة التغيير يحققون نتائج أفضل في مشروعاتهم. تم تحليل هذه النتائج من خلال دراسات حالة متعددة وأمثلة من الشركات التي نجحت في تنفيذ تغييرات تنظيمية كبيرة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

• نظرية القيادة التحويلية

تُعتبر نظرية القيادة التحويلية أحد الأطر النظرية الرئيسية التي تستند إليها هذه الدراسة. تقترح هذه النظرية أن القادة الفعالين هم أولئك الذين يستطيعون إلهام وتحفيز أتباعهم لتحقيق مستويات أعلى من الأداء والإبداع. يستند Bass و Avolio (١٩٩٤) في نظريتهم إلى أربعة مكونات رئيسية: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي. يتميز القادة التحويليون بقدرتهم على تطوير رؤية مشتركة، وتشجيع التفكير النقدي، وتقديم الدعم الفردي لأعضاء الفريق، مما يساهم في تحقيق أهداف المشروع بشكل فعال (Bass & Avolio, 1994).

• نظرية التحفيز الذاتي

تعتمد هذه الدراسة أيضًا على نظرية التحفيز الذاتي التي طوّرها Ryan و Deci (٢٠٠٠). تُركز هذه النظرية على أهمية تلبية الاحتياجات النفسية الأساسية للأفراد لتحقيق الدافع الذاتي والأداء الأمثل. تشير النظرية إلى أن القادة الذين يوفر بيئة تدعم الاستقلالية، والقدرة، والانتماء يمكنهم تحفيز فرقهم بفعالية أكبر. إن تطبيق هذه المبادئ في سياق قيادة المشروعات يساعد في تعزيز الالتزام والرضا الوظيفي بين أعضاء الفريق، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وتحقيق أهداف المشروع (Deci & Ryan, 2000).

• نظرية إدارة التغيير

تُعتبر نظرية إدارة التغيير لجون كوتر (١٩٩٦) إطارًا نظريًا آخر يستند إليه هذا البحث. تُركز هذه النظرية على الخطوات الثمانية الضرورية لإدارة التغيير بفعالية داخل المنظمات. تشمل هذه الخطوات خلق إحساس بالإلحاح، بناء ائتلاف

قوي لقيادة التغيير، تطوير رؤية واستراتيجية، والتواصل المستمر مع جميع الأطراف المعنية. يُظهر كوتر أن القادة الذين يتبعون نهجًا منظمًا وشاملاً في إدارة التغيير يحققون نجاحًا أكبر في تنفيذ مشروعاتهم وتحقيق الأهداف المحددة (Kotter, 1996).

• نظرية التواصل الفعال

تعتمد الدراسة أيضًا على نظرية التواصل الفعال التي تبرز أهمية مهارات التواصل في القيادة. يُشير Men (٢٠١٤) إلى أن التواصل الفعال يتضمن القدرة على الاستماع الجيد، وتقديم ردود فعل بناءة، وإيصال التوقعات والأهداف بوضوح. القادة الذين يتمتعون بمهارات تواصل قوية يمكنهم بناء علاقات إيجابية مع فرقهم، مما يعزز من الثقة والتعاون ويؤدي إلى تحسين الإنتاجية وتحقيق أهداف المشروع (Men, 2014).

المنهجية وطرق البحث:

• تصميم الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على تصميم بحث وصفي تحليلي، حيث يتم استخدام كل من الأساليب الكمية والنوعية لجمع وتحليل البيانات. يهدف هذا التصميم إلى تقديم فهم شامل لدور القيادة الفعالة في تحقيق أهداف المشروع وتحفيز الفرق. يتيح النهج المختلط الجمع بين البيانات الكمية من الاستبيانات والبيانات النوعية من المقابلات، مما يعزز من دقة وعمق النتائج (Creswell & Plano Clark, 2018).

• عينة الدراسة

تتكون عينة الدراسة من قادة فرق المشروعات وأعضاء الفرق في مجموعة متنوعة من المنظمات التي تعمل في قطاعات مختلفة مثل التكنولوجيا، الصحة، والتعليم. سيتم اختيار العينة باستخدام تقنية العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل مناسب لجميع القطاعات والمستويات التنظيمية. يُقدر حجم العينة بحوالي ٢٠٠ مشارك لضمان تحقيق دقة إحصائية في التحليلات الكمية (Fowler, 2013).

• أدوات جمع البيانات

تستخدم الدراسة استبيانًا مُصممًا بعناية لجمع البيانات الكمية حول ممارسات القيادة وأداء الفريق. يتضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة المغلقة التي تقيس متغيرات مثل أساليب القيادة، والتحفيز، وإدارة التغيير، والتواصل الفعال. بالإضافة إلى ذلك، سيتم إجراء مقابلات شبه مُنظمة مع مجموعة مختارة من القادة وأعضاء الفرق لجمع بيانات نوعية تساعد في تفسير وتحليل النتائج الكمية (Patton, 2015).

• تحليل البيانات

سيتم تحليل البيانات الكمية باستخدام البرامج الإحصائية مثل SPSS، حيث سيتم استخدام الإحصاءات الوصفية والاستدلالية لفحص العلاقات بين المتغيرات المختلفة. سيتم تحليل البيانات النوعية باستخدام التحليل الموضوعي،

حيث سيتم ترميز البيانات وتنظيمها في موضوعات رئيسية تعكس تجارب المشاركين وآرائهم حول القيادة الفعالة (Braun & Clarke, 2006).

• الاعتبارات الأخلاقية

تلتزم الدراسة بمعايير البحث الأخلاقي، حيث سيتم الحصول على موافقة مستنيرة من جميع المشاركين قبل جمع البيانات. سيتم ضمان سرية المعلومات وخصوصية المشاركين، وسيتم استخدام البيانات فقط لأغراض البحث العلمي. بالإضافة إلى ذلك، ستتم مراجعة الدراسة والموافقة عليها من قبل لجنة الأخلاقيات في المؤسسة الأكاديمية المشرفة على البحث (Hay, 2006).

أدوات الدراسة :

• الاستبيان

يُعد الاستبيان أحد الأدوات الأساسية المستخدمة في هذه الدراسة لجمع البيانات الكمية. يتضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة المصممة بعناية لقياس متغيرات متعددة مثل أساليب القيادة، والتحفيز، وإدارة التغيير، والتواصل الفعال. تم تصميم الأسئلة بشكل يتيح للمشاركين التعبير عن آرائهم وتجاربهم باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، الذي يتراوح من "موافق بشدة" إلى "غير موافق بشدة". تُمكن هذه الطريقة الباحثين من جمع بيانات كمية دقيقة وقابلة للتحليل الإحصائي (Fowler, 2013).

• المقابلات شبه المنظمة

تُستخدم المقابلات شبه المنظمة كأداة لجمع البيانات النوعية من القادة وأعضاء الفرق. تتيح هذه المقابلات للباحثين استكشاف الموضوعات بعمق وفهم تجارب وآراء المشاركين بشكل أكثر تفصيلاً. تعتمد المقابلات على مجموعة من الأسئلة المفتوحة التي توجه المناقشة، ولكنها تسمح للمشاركين بالتعبير بحرية عن وجهات نظرهم وخبراتهم. تُعد هذه الطريقة مفيدة بشكل خاص لفهم الديناميات الداخلية للفرق وتأثير القيادة على الأداء والتحفيز (Patton, 2015).

• الملاحظة

تُعتبر الملاحظة أداة مكملية لجمع البيانات النوعية، حيث يلاحظ الباحثون سلوك القادة وأعضاء الفرق في بيئة العمل الفعلية. تتيح هذه الأداة جمع بيانات عن تفاعلات الفريق، وأساليب القيادة المستخدمة، والتفاعل اليومي بين الأعضاء. توفر الملاحظة بيانات سياقية قيمة تساعد في تفسير النتائج الكمية والنوعية الأخرى (Creswell & Plano Clark, 2018).

• تحليل الوثائق

يتضمن تحليل الوثائق مراجعة الوثائق التنظيمية والتقارير المتعلقة بأداء المشروعات والفرق. تُستخدم هذه الأداة لجمع بيانات إضافية تدعم فهم الباحثين لأداء الفريق وتأثير القيادة. يمكن أن تشمل الوثائق التي يتم تحليلها تقارير

الأداء، وسياسات وإجراءات القيادة، ومحاضر الاجتماعات. يساهم تحليل الوثائق في تقديم نظرة شاملة ومتكاملة عن موضوع الدراسة (Bowen, 2009).

حدود الدراسة :

• الزمانية

تتمحور حدود الدراسة الزمانية حول الأبحاث والمعلومات التي تم جمعها خلال الخمس سنوات الأخيرة، من ٢٠١٩ إلى الوقت الحالي. يُركز هذا النطاق الزمني على الدراسات والأدبيات الحديثة والمتقدمة في مجال القيادة في المشروعات، مما يسمح بتحديث وتطبيق أحدث النظريات والممارسات في البحث الحالي.

• الجغرافية

تُقتصر حدود الدراسة الجغرافية على (الرياض) بالمملكة العربية السعودية. يتم تحديد هذا النطاق لتركيز الدراسة على سياق محدد ومتميز، حيث يتم استكشاف دور القيادة في المشروعات ضمن بيئة تنظيمية محددة (ب(الرياض) بالمملكة العربية السعودية. تتيح هذه الحدود الجغرافية فهم التحديات والفرص الفريدة التي تواجه القيادة في هذا السياق الثقافي والتنظيمي المحدد.

باستخدام هذه الحدود الزمانية والجغرافية، يمكن للدراسة تحديد تأثير القيادة الفعالة على تحقيق أهداف المشروعات داخل المملكة العربية السعودية خلال السنوات الخمس الأخيرة.

المراجع:

1. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
2. Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90.
3. Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
4. Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston, MA: Pearson.
5. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
6. Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
7. Turner, J. R., & Müller, R. (2005). The project manager's leadership style as a success factor on projects: A literature review. *Project Management Journal*, 36(2), 49-61.
8. Men, L. R. (2014). Strategic internal communication: Transformational leadership, communication channels, and employee satisfaction. *Management Communication Quarterly*, 28(2), 264-284.

9. Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
10. Hay, I. (2006). *Research ethics for social scientists*. Sage Publications.
11. Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). Sage Publications.