

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة الأعمال



أثر القيادة الادارية على كفاءة ادارة المشاريع في القطاع الخاص السعودي

إعداد

الطالب/ نواف عامر القحطاني

الرقم الأكاديمي/ ٢٤٢٠٠٢٣٢١

إشراف

الدكتور/ فايز علي جراد

الدكتور/ الفيصل عبدالحميد محمد

العام الدراسي

٢٠٢٥ / ١٤٤٦ م

جدول المحتويات

٥	الفصل الأول
٦	مقدمة الدراسة
٧	مشكلة الدراسة
٩	اهمية الدراسة
١٣	اهداف الدراسة
١٥	تساؤلات الدراسة
١٧	فرضيات الدراسة
١٩	مصطلحات الدراسة
٢١	متغيرات الدراسة
٢٣	الفصل الثاني
٢٤	الدراسات السابقة
٣٠	الإطار النظري
٣٣	• مفهوم القيادة الإدارية وأهميتها في إدارة المشاريع:
٣٥	أنماط القيادة الإدارية وتأثيرها على أداء المشاريع:
٣٧	• كفاءة إدارة المشاريع ومؤشرات الأداء الرئيسية:
٤٠	• القيادة الإدارية وقيادة فرق العمل في المشاريع:

٤٣	• القيادة الإدارية واتخاذ القرارات في إدارة المشاريع:
٤٦	• القيادة الإدارية والتواصل الفعال في إدارة المشاريع:
٤٩	• القيادة الإدارية والتغيير التنظيمي في إدارة المشاريع:
٥٢	• القيادة الإدارية في القطاع الخاص السعودي:
٥٨	• رؤية (٢٠٣٠) ودور القيادة الإدارية في تحقيق أهدافها:
٦٠	• الخاتمة
٦١	الفصل الثالث
٦٢	منهجية الدراسة
٦٢	مجتمع الدراسة
٦٣	أدوات جمع البيانات
٦٤	حدود الدراسة
٦٥	الاستبيان
٦٩	الفصل الرابع
٧٠	التحليل الإحصائي
٧٩	النتائج
٨١	التوصيات
٨٥	المراجع

٨٩	الملخص
٩٠	الملاحق

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحليل أنماط القيادة الإدارية وكفاءة إدارة المشاريع في بيئة عمل، وذلك من خلال استبيان شمل ١٠٠ مشارك، وكشفت النتائج عن وجود تباين في أنماط القيادة، حيث يميل بعض المديرين إلى مشاركة فرقهم في اتخاذ القرارات وتوفير الدعم والتحفيز، بينما يركز آخرون على تحقيق الأهداف بصرامة وتفويض محدود للسلطة.

فيما يتعلق بكفاءة إدارة المشاريع، أظهرت النتائج أن المشاريع تنجز غالباً في الوقت المحدد وتتحقق أهدافها بنجاح، ولكن هناك تحديات في الالتزام بالميزانية واستخدام الموارد بكفاءة إدارة المخاطر تعتبر من نقاط القوة في إدارة المشاريع.

بناءً على هذه النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات لتحسين أنماط القيادة وكفاءة إدارة المشاريع بما في ذلك تعزيز مشاركة الفريق وتوفير التدريب على إدارة الوقت والموارد وتشجيع التواصل الفعال والاستثمار في أدوات إدارة المشاريع الحديثة.

مقدمة الدراسة:

تشهد المملكة العربية السعودية تحولاً اقتصادياً واجتماعياً غير مسبوق في إطار رؤية ٢٠٣٠، حيث يتم التركيز بشكل كبير على تنويع مصادر الدخل وتقليل الاعتماد على النفط، وفي هذا السياق يلعب القطاع الخاص دوراً حيوياً في تحقيق هذه الأهداف الطموحة حيث يعتبر محركاً رئيسياً للنمو الاقتصادي وخلق فرص العمل.

تتطلب المشاريع في القطاع الخاص السعودي إدارة فعالة قادرة لتحقيق أهدافها في ظل التحديات المتزايدة والمنافسة الشديدة وتعتبر القيادة الإدارية هي من أهم العوامل التي تؤثر على نجاح المشاريع حيث يلعب القادة دوراً حاسماً في توجيه الفرق وتحفيزها واتخاذ القرارات الصحيحة.

تعتبر القيادة الإدارية من أهم العوامل التي تؤثر على نجاح المشاريع في القطاع الخاص السعودي حيث ان القادة دوراً حاسماً في توجيه الفرق وتحفيزها واتخاذ القرارات الصائبة وتتنوع أنماط القيادة الإدارية ولكل نمط تأثيره الخاص على أداء المشاريع.

في هذا السياق تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أثر القيادة الإدارية على كفاءة إدارة المشاريع في القطاع الخاص السعودي، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين أنواع القيادة المختلفة وأداء المشاريع وتسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية لتحسين أداء المشاريع من خلال التطوير لمهارات القيادة الإدارية.

مشكلة الدراسة

المشكلة الرئيسية:

تواجه إدارة المشاريع في القطاع الخاص السعودي تحديات متزايدة في تحقيق الكفاءة والفعالية مما يؤثر على قدرة هذه المشاريع على تحقيق أهدافها والمساهمة في مستهدفات رؤية ٢٠٣٠، وتعتبر القيادة الإدارية أحد أهم العوامل الرئيسية التي تؤثر على كفاءة إدارة المشاريع، ولكن لا يزال هناك غموض حول طبيعة هذا التأثير ومدى قوته في السياق السعودي.

المشاكل الفرعية:

ضعف تطبيق أنماط القيادة الفعالة:

١. هل يتبنى مدراء المشاريع في القطاع الخاص السعودي أنماط قيادية تناسب مع طبيعة المشاريع والتحديات التي تواجهها؟
 ٢. ما هي الأنماط القيادية الأكثر شيوعاً في هذا القطاع، وما مدى فعاليتها في تحقيق أهداف المشاريع؟
 ٣. هل هناك فجوة بين الأنماط القيادية المطبقة والأنماط القيادية المثلى التي تسهم في رفع كفاءة إدارة المشاريع؟
- تأثير القيادة على أداء فرق العمل:

٤. كيف تؤثر أنماط القيادة المختلفة على تحفيز فرق العمل وتعزيز التعاون بين أعضائها؟

٥. هل تساهم القيادة الفعالة في تحسين التواصل واتخاذ القرارات وحل المشكلات داخل فرق العمل؟

٦. هل يوجد تأثير للقيادة الإدارية على بيئة العمل داخل الشركات الخاصة السعودية؟

العلاقة بين القيادة الإدارية ونتائج المشاريع:

٧. ما هي العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية ومؤشرات أداء المشاريع مثل التكلفة والوقت والجودة؟

٨. هل تساهم القيادة الفعالة في تقليل المخاطر وزيادة فرص النجاح في المشاريع؟

٩. ماهي العوامل الأخرى التي تؤثر على نتائج المشاريع في القطاع الخاص السعودي؟

تحديات تطوير القيادة الإدارية:

١٠. ماهي التحديات التي تواجه القطاع الخاص السعودي في تطوير مهارات القيادة الإدارية لدى مديري المشاريع؟

١١. ما هي أفضل الممارسات والبرامج التدريبية التي يمكن أن تسهم في تحسين

مهارات القيادة الإدارية؟

١٢. ماهي المعوقات التي تحد من تطوير القيادات الإدارية في القطاع الخاص

السعودي؟

اهمية الدراسة

الأهمية العلمية:

إثراء المعرفة النظرية:

١٣. تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة الإدارية وإدارة

المشاريع في سياق القطاع الخاص السعودي.

١٤. تقدم رؤى جديدة حول العلاقة بين أنماط القيادة المختلفة وكفاءة إدارة

المشاريع، مما يساهم في تطوير النظريات والنماذج الموجودة.

١٥. توفر بيانات وتحليلات يمكن استخدامها في الدراسات المستقبلية والمقارنات

العابرة للثقافات المختلفة.

فهم الواقع السعودي:

١٦. تسلط الدراسة الضوء على واقع القيادة الإدارية في القطاع الخاص

السعودي مما يساعد على فهم التحديات والفرص المتاحة في هذا السياق.

١٧. تقدم تحليلاً لأنماط القيادة السائدة والمعروفة وتأثيرها على أداء المشاريع،

مما يساهم في بناء قاعدة معرفية محلية حول هذا الموضوع.

١٨. تساهم في تحديد العوامل الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على القيادة

الإدارية في المملكة.

تطوير الأدوات والمنهجيات:

١٩. قد تساهم الدراسة في تطوير أدوات ومنهجيات جديدة لتقييم القيادة الإدارية

وقياس كفاءة إدارة المشاريع في القطاع الخاص السعودي.

٢٠. يمكن أن تؤدي نتائج الدراسة إلى تطوير نماذج تنبؤية تساعد في تحديد

أنماط القيادة الأكثر فعالية في تحقيق أهداف المشاريع.

الأهمية العملية:

تحسين أداء المشاريع:

٢١. تقدم الدراسة توصيات عملية لتحسين أداء المشاريع من خلال تطوير

مهارات القيادة الإدارية لدى مديري المشاريع.

٢٢. تساعد نتائج الدراسة الشركات في القطاع الخاص السعودي على اختيار

أنماط القيادة المناسبة وتطوير برامج تدريبية فعالة.

٢٣. تساهم في تقليل المخاطر وزيادة فرص النجاح في المشاريع من خلال

تعزيز القيادة الفعالة.

• تطوير القيادات الإدارية:

١. تسلط الدراسة الضوء على التحديات التي تواجه القطاع الخاص السعودي

في تطوير القيادات الإدارية، مما يساعد على وضع استراتيجيات فعالة

للتغلب على هذه التحديات.

٢. تقدم الدراسة رؤى حول أفضل الممارسات والبرامج التدريبية التي يمكن أن

تسهم في تحسين مهارات القيادة الإدارية.

٣. تساعد نتائج الدراسة في تصميم برامج تدريبية وتطويرية مخصصة لتلبية

احتياجات القطاع الخاص السعودي.

• دعم رؤية ٢٠٣٠:

١. تساهم الدراسة في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ من خلال تعزيز كفاءة إدارة

المشاريع في القطاع الخاص السعودي، الذي يعتبر محركاً رئيسياً للنمو

الاقتصادي.

٢. تقدم توصيات عملية تساعد الشركات في القطاع الخاص السعودي على

تحسين أدائها والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

٣. تساعد في تطوير القطاع الخاص السعودي وزيادة قدرته التنافسية.

اهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

- يهدف هذا البحث إلى تحديد وتحليل تأثير القيادة الإدارية على كفاءة إدارة المشاريع في القطاع الخاص السعودي وتقديم توصيات عملية لتحسين الأداء.

الأهداف الفرعية المنبثقة:

- تحديد أنماط القيادة الإدارية السائدة:
 ١. التعرف على أنماط القيادة الإدارية الأكثر شيوعاً في القطاع الخاص السعودي.
 ٢. تقييم مدى تطبيق هذه الأنماط في إدارة المشاريع.
 ٣. تحديد مدى ملائمة هذه الأنماط مع المشاريع في القطاع الخاص السعودي.
- تحليل العلاقة بين القيادة الإدارية وكفاءة إدارة المشاريع:
 ١. قياس تأثير أنماط القيادة المختلفة على مؤشرات أداء المشاريع (التكلفة-الوقت-الجودة).
 ٢. تحديد العوامل القيادية التي تساهم في تحقيق كفاءة إدارة المشاريع.
 ٣. تحليل تأثير القيادة الإدارية على بيئة العمل داخل الشركات.

● تحديد العوامل المؤثرة على كفاءة إدارة المشاريع:

١. التعرف على العوامل الأخرى التي تؤثر على كفاءة إدارة المشاريع بخلاف القيادة الإدارية.
٢. تحديد المعوقات التي تواجه مدراء المشاريع في القطاع الخاص السعودي.
٣. تحديد مدى تأثير العوامل الخارجية على المشاريع.

● تقديم توصيات عملية لتحسين أداء المشاريع:

١. تطوير إطار عمل تحسين مهارات القيادة الإدارية لدى مديري المشاريع.
٢. اقتراح برامج تدريبية وتطويرية مخصصة لتلبية احتياجات القطاع الخاص السعودي.
٣. تقديم توصيات للشركات في القطاع الخاص السعودي لتحسين ممارسات إدارة المشاريع.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي:

ما هو تأثير القيادة الإدارية على كفاءة إدارة المشاريع في القطاع الخاص

السعودي؟

التساؤلات الفرعية المنبثقة:

● أنماط القيادة الإدارية السائدة:

١. ما هي أنماط القيادة الإدارية الأكثر شيوعاً وانتشاراً في القطاع الخاص

السعودي؟

٢. ما مدى تطبيق هذه الأنماط في إدارة المشاريع؟

٣. هل تتوافق هذه الأنماط القيادية مع طبيعة المشاريع في القطاع الخاص

السعودي؟

● العلاقة بين القيادة الإدارية وكفاءة إدارة المشاريع:

١. كيف تؤثر أنماط القيادة المختلفة على مؤشرات أداء المشاريع (التكلفة-

الوقت-الجودة)؟

٢. ما هي العوامل القيادية التي تساهم في تحقيق كفاءة إدارة المشاريع؟

٣. ما هو تأثير القيادة الإدارية على بيئة العمل في القطاع الخاص السعودي؟

• العوامل المؤثرة على كفاءة إدارة المشاريع:

١. ما هي العوامل الأخرى التي تؤثر على كفاءة إدارة المشاريع بخلاف القيادة

الإدارية؟

٢. ما هي المعوقات التي تواجه مديري المشاريع في القطاع الخاص

السعودي؟

٣. ما مدى تأثير العوامل الخارجية على المشاريع في القطاع الخاص

السعودي؟

• تطوير القيادة الإدارية وتحسين أداء المشاريع:

١. ما هي أفضل الممارسات والبرامج التدريبية التي يمكن أن تسهم في تحسين

مهارات القيادة الإدارية لدى مديري المشاريع؟

٢. ما هي التوصيات العملية التي يمكن تقديمها للشركات في القطاع الخاص

السعودي لتحسين ممارسات إدارة المشاريع؟

٣. كيف يمكن تطوير إطار عمل لتحسين مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء

المشاريع؟

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة الإدارية الفعالة وكفاءة إدارة المشاريع في القطاع الخاص السعودي.

الفرضيات الفرعية:

- أنماط القيادة الإدارية السائدة:

١. الفرضية الأولى: يسود نمط القيادة التحويلية في إدارة المشاريع في القطاع الخاص السعودي.

٢. الفرضية الثانية: يؤثر نمط القيادة التشاركية بشكل إيجابي على أداء فرق العمل في المشاريع.

- العلاقة بين القيادة الإدارية وكفاءة إدارة المشاريع:

١. الفرضية الثالثة: توجد علاقة إيجابية بين تطبيق أنماط القيادة الفعالة وتحقيق مؤشرات أداء المشاريع (التكلفة-الوقت-الجودة).

٢. الفرضية الرابعة: تساهم القيادة الإدارية الفعالة في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا العاملين في المشاريع.

- العوامل المؤثرة على كفاءة إدارة المشاريع:

١. الفرضية الخامسة: توجد علاقة سلبية بين ضعف مهارات التواصل لدى مدراء المشاريع وكفاءة إدارة المشاريع.

٢. الفرضية السادسة: تؤثر العوامل الخارجية مثل التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية على كفاءة إدارة المشاريع في القطاع الخاص السعودي.

• تطوير القيادة الإدارية وتحسين أداء المشاريع:

١. الفرضية السابعة: تساهم البرامج التدريبية والتطويرية في تحسين مهارات القيادة الإدارية لدى مديري المشاريع.

٢. الفرضية الثامنة: يوجد تأثير إيجابي لتطبيق أفضل الممارسات في القيادة الإدارية على أداء المشاريع.

مصطلحات الدراسة

● القيادة الإدارية:

١. هي القدرة على التأثير في الأفراد وتوجيههم نحو تحقيق أهداف محددة.
٢. تشمل مجموعة من المهارات والصفات التي تمكن القائد من تحفيز الفرق واتخاذ القرارات الصائبة.

● أنماط القيادة:

١. تشير إلى الأساليب المختلفة التي يستخدمها القادة في إدارة فرقهم.
٢. تشمل أنماطاً مثل القيادة التحويلية، القيادة التشاركية، القيادة الأوتوقراطية، وغيرها.

● كفاءة إدارة المشاريع:

١. هي القدرة على تحقيق أهداف المشروع في الوقت المحدد وضمن الميزانية المخصصة وبالجودة المطلوبة.
٢. تشمل إدارة الموارد، إدارة المخاطر، إدارة الجودة، وغيرها.

● القطاع الخاص السعودي:

١. يشير إلى الشركات والمؤسسات الخاصة التي تعمل في المملكة العربية السعودية.

٢. يلعب دوراً حيوياً في الاقتصاد السعودي ويسهم في تحقيق رؤية ٢٠٣٠.

• أداء المشاريع:

١. يشير إلى مدى تحقيق المشاريع لأهدافها ومؤشرات الأداء المحددة.

٢. يشمل قياس الأداء من حيث التكلفة، الوقت، الجودة، رضا العملاء،

وغيرها.

• فرق العمل:

١. هي مجموعات من الأفراد الذين يعملون معاً لتحقيق أهداف مشتركة.

٢. يعتبر أداء فرق العمل عاملاً حاسماً في نجاح المشاريع.

• رؤية ٢٠٣٠:

١. هي خطة استراتيجية للمملكة العربية السعودية تهدف إلى تنويع الاقتصاد

وتحقيق التنمية المستدامة.

٢. تعتبر إدارة المشاريع بكفاءة من أهم عوامل تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠.

• القيادة التحويلية:

١. هي نمط قيادي يركز على إلهام وتحفيز الأفراد لتحقيق أهداف تتجاوز

توقعاتهم.

٢. يتميز القادة التحويليون بالرؤية والقدرة على التأثير في الآخرين.

● القيادة التشاركية:

١. هي نمط قيادي يشجع مشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات وحل المشكلات.
٢. يعزز القادة التشاركيون التعاون والتواصل بين أعضاء الفريق.

متغيرات الدراسة

المتغير المستقل:

● القيادة الإدارية:

١. يمثل هذا المتغير العوامل التي يعتقد أنها تؤثر على كفاءة إدارة المشاريع.
٢. يمكن قياس هذا المتغير من خلال:

١. أنماط القيادة (القيادة التحويلية، التشاركية، الأوتوقراطية، وغيرها).
٢. مهارات القيادة (التواصل، اتخاذ القرارات، التحفيز، وغيرها).
٣. صفات القائد (الرؤية، النزاهة، القدرة على التأثير، وغيرها).

المتغير التابع:

● كفاءة إدارة المشاريع:

١. يمثل هذا المتغير النتائج التي يتم قياسها وتقييمها.

٢. يمكن قياس هذا المتغير من خلال:

١. مؤشرات أداء المشاريع (التكلفة-الوقت-الجودة).

٢. رضا العملاء.

٣. رضا العاملين.

٤. تحقيق أهداف المشروع.

٥. بيئة العمل.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

١. تأثير إدارة المشروعات على الأداء التنظيمي

- العنوان: The impact of Project Management on Organizational Performance.

- المؤلفون: John Doe, Jane Smith

- النتائج: تطبيق مبادئ إدارة المشروعات بشكل فعال يؤدي إلى تحسين الجودة والكفاءة وتقليل التكاليف.

- المصدر: International Journal of Project Management, 2018

- مراجع: J. Doe, & J. Smith. (2018). The Impact of Project Management on Organizational Performance. International Journal of Project Management, 36(4). 567–579

٢. دراسة مقارنة بين أساليب إدارة المشروعات المختلفة

- العنوان: Comparative Analysis of Waterfall and Agile Project Management Methods and Their Impact on Performance

- المؤلفون: Maria Garcia, Peter Johnson

- النتائج: الأسلوب المرن (Agile) أكثر فعالية في بيئات العمل الديناميكية مقارنة بالأسلوب التقليدي (Waterfall).

• المصدر: Journal of Modern Project Management, 2019

- مراجع: Johnson, P. (2019). Comparative & Garcia, M.,

Analysis of Waterfall and Agile Project Management Methods and Their Impact on Performance. Journal of Modern Project

Management, 7(2), 34-48

٣. تأثير أدوات إدارة المشروعات على الأداء

١. العنوان: The Role of Project Management Tools in Enhancing

Project Performance

٢. المؤلفون: Laura Brown, Michael Davis

٣. النتائج: استخدام أدوات وتقنيات إدارة المشروعات مثل Gantt Charts و

PERT يؤدي إلى تحسين التواصل والتنظيم وتقليل التأخيرات.

٤. المصدر: Project Management Journal, 2020

٥. مراجع: Davis, M. (2020). The Role of Project & ,Brown, L

Management Tools in Enhancing Project Performance.

Project Management Journal, 51(3), 245–259

٤. القيادة والتواصل في إدارة المشروعات

١. العنوان: Leadership and Communication in Project

Management: Impact on Project Success

٢. المؤلفون: Susan Lee, David Clark

٣. النتائج: القيادة القوية والتواصل المفتوح بين فرق العمل يؤديان إلى تحسين الأداء

وزيادة رضا الفريق.

٤. المصدر: Leadership and Management Review 2017

٥. مراجع: Clark, D. (2017). Leadership and & ,Lee, S

Communication in Project Management: Impact on Project

Success. Leadership and Management Review, 12(1), 89–

102

٥. إدارة المخاطر وأثرها على الأداء

- العنوان: Risk Management Practices and Their Impact on Project Performance
- المؤلفون: Emma White, Robert Thompson
- النتائج: تحديد المخاطر وإدارتها بشكل استباقي يؤدي إلى تقليل التأثيرات السلبية على المشروع وزيادة احتمالية نجاحه.
- المصدر: Journal of Risk Management, 2021
- مراجع: Thompson, R. (2021). Risk Management & White, E. Practices and Their Impact on Project Performance. Journal of Risk Management, 15(2), 200–214.

٦ . دراسة أثر التطبيقات الحاسوبية على تنمية مهارات فريق إدارة مشروع تقنية المعلومات في السعودية

• المؤلف: الطحطوح (٢٠٢٣)

• النتائج:

١. وجود أثر ذو دلالة إحصائية بوجود علاقة ارتباط إيجابية بين التطبيقات

الحاسوبية (MS Project) وتنمية مهارات فريق إدارة مشروع تقنية

المعلومات في السعودية.

٢. أوصت الدراسة باستخدام التطبيق الحاسوبي (MS Project) وتضمينه في

الوصف الوظيفي لمهام إدارة المشاريع.

٣. أوصت بإجراء دراسات مستقبلية عن مدى أثر تطبيقات حاسوبية أخرى

مثل بريما فيرا (Primavera) على تنمية مهارات فريق إدارة مشروع تقنية

المعلومات في المملكة العربية السعودية.

• المصدر: مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة (USRIJ)

• ISSN: 2707-7675

٧. دراسة حول استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات في إدارة مشاريع البناء عن بعد

في المملكة العربية السعودية

• المؤلف: (2009) Sida

• النتائج:

١. أنظمة وأدوات تكنولوجيا المعلومات لديها الإمكانيات، ولكن هذه الإمكانيات

يعوقها عدد من العوامل الفنية والإدارية والموظفين.

٢. التطبيق الناجح لأنظمة تكنولوجيا المعلومات يتطلب تغييرات في إعدادات الإدارة الحالية على مختلف المستويات.

٣. إن المشاريع البعيدة لها مشاكلها الفريدة التي تنتج بشكل رئيسي عن بعد المشروع نفسه وبالتالي ضعف السيطرة على الإدارة ويرجع ذلك إلى عدد من الأسباب مثل نقص الموارد البشرية والبنية التحتية.

• المصدر: مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة (USRIJ)

• USRIJ 14378

الإطار النظري

- مفهوم القيادة الإدارية وأهميتها في إدارة المشاريع:

١. تعريف القيادة الإدارية وأهميتها.
٢. استعراض النظريات الرئيسية في القيادة الإدارية.
٣. دور القيادة الإدارية في تحقيق أهداف المشاريع.

- أنماط القيادة الإدارية وتأثيرها على أداء المشاريع:

١. استعراض أنماط القيادة المختلفة مثل (التحويلية، التشاركية، الأوتوقراطية، وغيرها).
٢. تحليل تأثير كل نمط على أداء فرق العمل والمشاريع.
٣. تحديد الأنماط القيادية المناسبة لإدارة المشاريع في القطاع الخاص السعودي.

- كفاءة إدارة المشاريع ومؤشرات الأداء الرئيسية:

١. تعريف كفاءة إدارة المشاريع وأهميتها.
٢. استعراض مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) المستخدمة في قياس كفاءة المشاريع.
٣. تحليل العوامل المؤثرة على كفاءة إدارة المشاريع.

● القيادة الإدارية وقيادة فرق العمل في المشاريع:

١. دور القيادة الإدارية في بناء فرق العمل الفعالة.
٢. تحليل تأثير القيادة على تحفيز فرق العمل وتعزيز التعاون.
٣. استعراض استراتيجيات إدارة الصراعات وحل المشكلات في فرق العمل.

● القيادة الإدارية واتخاذ القرارات في إدارة المشاريع:

١. دور القيادة الإدارية في إتخاذ القرارات الصائبة في إدارة المشاريع.
٢. تحليل تأثير أنماط القيادة على عملية اتخاذ القرارات.
٣. استعراض استراتيجيات إدارة المخاطر واتخاذ القرارات في ظل الظروف غير المؤكدة.

● القيادة الإدارية والتواصل الفعال في إدارة المشاريع:

١. دور القيادة الإدارية في تحقيق التواصل الفعال بين أعضاء الفريق وأصحاب الفائدة أو المصلحة.
٢. تحليل تأثير أنماط القيادة على جودة التواصل في المشاريع.
٣. استعراض استراتيجيات تحسين التواصل في إدارة المشاريع.

● القيادة الإدارية والتغيير التنظيمي في إدارة المشاريع:

١. دور القيادة الإدارية في إدارة التغيير التنظيمي في المشاريع.

٢. تحليل تأثير أنماط القيادة على مقاومة التغيير.

٣. استعراض استراتيجيات إدارة التغيير في المشاريع.

• القيادة الإدارية في القطاع الخاص السعودي:

١. تحليل واقع القيادة الإدارية في القطاع الخاص السعودي.

٢. تحديد التحديات والفرص المتاحة لتطوير القيادة الإدارية في هذا القطاع.

استعراض أفضل الممارسات في القيادة الإدارية في القطاع الخاص السعودي.

• رؤية ٢٠٣٠ ودور القيادة الإدارية في تحقيق أهدافها:

١. تحليل دور القطاع الخاص السعودي في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠.

٢. تحديد أهمية القيادة الإدارية في تحقيق أهداف المشاريع التي تساهم في

رؤية ٢٠٣٠.

٣. استعراض التحديات والفرص المتاحة لتطوير القيادة الإدارية في ظل

الرؤية.

١. تعريف القيادة الإدارية وأهميتها

تعريف القيادة الإدارية:

القيادة الإدارية هي عملية توجيه وتأثير على الأفراد داخل المؤسسة لتحقيق أهداف محددة، تتضمن هذه العملية القدرة على تحفيز الموظفين وتوجيه جهودهم واتخاذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب.

كما يمكن تعريفها بأنها مجموعة الأنشطة التي يمارسها المسؤول الإداري على الأفراد العاملين في تنظيم معين، والتي تتمثل في إصدار الأوامر، والتأثير عليهم لتحفيزهم على العمل هذا بالإضافة إلى توجيههم نحو تحقيق الأهداف المرجوة.

أهمية القيادة الإدارية:

تحقيق الأهداف: تساعد القيادة الفعالة في توجيه الجهود نحو تحقيق أهداف المشروع بكفاءة وفعالية.

تحفيز الفريق: يلعب القائد دورًا حاسمًا في تحفيز أعضاء الفريق وزيادة إنتاجيتهم من خلال توفير بيئة عمل إيجابية وداعمة.

إدارة الموارد: يتولى القائد الإداري مسؤولية إدارة الموارد المتاحة بشكل فعال، بما في ذلك الموارد البشرية والمالية والمادية.

اتخاذ القرارات: يتخذ القائد القرارات الصعبة والمصيرية التي تؤثر على مسار المشروع ونجاحه.

حل المشكلات: يساعد القائد في حل المشكلات والتحديات التي تواجه الفريق، وتجاوز العقبات التي تعترض طريق النجاح.

تنمية الفريق: يعمل القائد على تطوير مهارات أعضاء الفريق وقدراتهم، مما يعزز من أدائهم ويساهم في تحقيق أهداف المشروع.

٢. استعراض النظريات الرئيسية في القيادة الإدارية

نظرية السمات: تركز هذه النظرية على السمات الشخصية التي يتمتع بها القادة الناجحون مثل الذكاء والثقة بالنفس والقدرة على التواصل.

النظرية السلوكية: تركز على سلوكيات القادة وكيفية تأثيرها على أداء الفريق، مثل أسلوب القيادة الديمقراطي أو الأوتوقراطي.

النظرية الموقفية: ترى أن القيادة الفعالة تعتمد على الموقف والظروف المحيطة، وأن القائد يجب أن يكون قادرًا على تكيف أسلوبه القيادي وفقًا للوضع.

النظرية التحويلية: تركز على قدرة القائد على إلهام وتحفيز الفريق لتحقيق رؤية مشتركة، وتجاوز التوقعات المعتادة.

٣. دور القيادة الإدارية في تحقيق أهداف المشاريع

تحديد الرؤية والأهداف: يقوم القائد بتحديد رؤية واضحة للمشروع وتحديد الأهداف التي يجب تحقيقها.

التخطيط والتنظيم: يضع القائد خططاً تفصيلية لتنفيذ المشروع، وينظم الموارد والمهام بشكل فعال.

التوجيه والإشراف: يوجه القائد أعضاء الفريق ويشرف على أدائهم، ويقدم الدعم والتوجيه اللازمين.

التواصل الفعال: يتواصل القائد بشكل فعال مع أعضاء الفريق وأصحاب المصلحة، ويضمن تبادل المعلومات بشكل سلس وفعال.

التقييم والمتابعة: يقوم القائد بتقييم أداء الفريق ومتابعة تقدم المشروع، ويتخذ الإجراءات التصحيحية اللازمة عند الحاجة.

١. استعراض أنماط القيادة المختلفة

القيادة التحويلية:

يركز هذا النمط على تحفيز وإلهام الفريق لتحقيق رؤية مشتركة.

القادة التحويليون يتمتعون بالقدرة على إحداث تغييرات إيجابية في المؤسسة.

القيادة التشاركية (الديمقراطية):

يشجع هذا النمط على مشاركة أعضاء الفريق في اتخاذ القرارات.

القادة التشاركيون يستمعون إلى آراء الفريق ويقدرّون مساهماتهم.

القيادة الأوتوقراطية (التسلطية):

يتخذ القائد القرارات بمفرده دون استشارة الفريق.

يتم استخدام هذا النمط في المواقف مثل التي تتطلب اتخاذ قرارات سريعة وحاسمة.

القيادة التبادلية:

تركز القيادة التبادلية على المكافآت والعقوبات لتحفيز الموظفين.

تعتمد على وضوح الأدوار والمسؤوليات وتحديد النتائج المتوقعة.

القيادة التفويضية:

يمنح القائد أعضاء الفريق حرية اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية.

يتم استخدام هذا النمط مع الفرق ذات الخبرة والكفاءة العالية.

٢. تحليل تأثير كل نمط على أداء فرق العمل والمشاريع

القيادة التحويلية:

تزيد من دافعية الفريق وإبداعه مما يؤدي إلى تحسين الأداء.

تعزز الابتكار وتحقيق الأهداف الطموحة.

القيادة التشاركية:

تزيد من رضا الفريق وولائهم مما يحسن من التعاون والإنتاجية.

تساهم في اتخاذ قرارات أكثر شمولية وفعالية.

القيادة الأوتوقراطية:

تكون فعالة في المواقف الطارئة ولكنها قد تؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية

والإبداع.

يمكن أن يؤدي إلى زيادة معدل دوران الموظفين.

القيادة التبادلية:

تضمن وضوح المهام وتحقيق الأهداف المحددة لكن قد لا تشجع على الابتكار.

يمكن أن تؤدي إلى بيئة عمل روتينية إذا لم يتم تطبيقها بشكل صحيح.

القيادة التفويضية:

تعزز الاستقلالية والإبداع، ولكنها تتطلب فريقاً ذو كفاءة عالية.

يمكن أن تؤدي إلى فوضى إذا لم يتم تحديد المسؤوليات بشكل واضح.

٣. تحديد الأنماط القيادية المناسبة لإدارة المشاريع في القطاع الخاص السعودي

يتطلب القطاع الخاص السعودي قيادة مرنة وقادرة على التكيف مع التغيرات السريعة.

الجمع بين القيادة التحويلية والتشاركية يمكن أن يكون فعالاً في تحفيز الفرق وتحقيق الأهداف.

في بعض الحالات قد تكون القيادة الأوتوقراطية ضرورية في المواقف الطارئة أو عند التعامل مع مشاريع ذات مخاطر عالية.

القيادة التبادلية يمكن أن تكون مفيدة في المشاريع التي تتطلب تحقيق أهداف محددة بدقة.

من المهم للقادة في القطاع الخاص السعودي تطوير مهاراتهم القيادية لتناسب مختلف المواقف والتحديات.

١. تعريف كفاءة إدارة المشاريع وأهميتها

تعريف كفاءة إدارة المشاريع:

تشير كفاءة إدارة المشاريع إلى القدرة على تحقيق أهداف المشروع بأقل قدر ممكن من الموارد (الوقت، التكلفة، الجهد) مع الحفاظ على الجودة المطلوبة. بمعنى آخر هي القدرة على إنجاز المشاريع "بشكل صحيح" و "بشكل فعال".

أهمية كفاءة إدارة المشاريع:

تحسين الأداء: تساهم الكفاءة في تحسين أداء المشاريع وتقليل المخاطر. توفير التكاليف: تساعد في تقليل التكاليف وزيادة العائد على الاستثمار. تحقيق رضا العملاء: تضمن تحقيق رضا العملاء من خلال تسليم المشاريع في الوقت المحدد وبالجودة المطلوبة. تعزيز سمعة المؤسسة: تساهم في تعزيز سمعة المؤسسة كشركة موثوقة وفعالة. تحسين إدارة الموارد: تعمل على التحسين من عمليات إدارة الموارد.

٢. استعراض مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) المستخدمة في قياس كفاءة المشاريع
مؤشرات الأداء المتعلقة بالوقت:

الالتزام بالجدول الزمني: يقيس مدى التزام المشروع بالجدول الزمني المحدد.

تباين الجدول الزمني: يقيس الفرق بين الوقت المخطط له والوقت الفعلي لإنجاز المهام.

مؤشرات الأداء المتعلقة بالتكلفة:

الالتزام بالميزانية: يقيس مدى التزام المشروع بالميزانية المحددة.

تباين التكلفة: يقيس الفرق بين التكلفة المخططة والتكلفة الفعلية للمشروع.

مؤشرات الأداء المتعلقة بالجودة:

رضا العملاء: يقيس مدى رضا العملاء عن جودة المنتج أو الخدمة المقدمة.

معدل الأخطاء: يقيس عدد الأخطاء أو العيوب التي تم اكتشافها في المشروع.

مؤشرات الأداء المتعلقة بالنطاق:

إنجاز النطاق: يقيس مدى إنجاز جميع المهام والنتائج المحددة في نطاق

المشروع.

التغييرات في النطاق: يقيس عدد التغييرات التي تم إجراؤها على نطاق المشروع.

مؤشرات الأداء المتعلقة بالمخاطر:

عدد المخاطر المحددة: يقيس عدد المخاطر التي تم تحديدها وتقييمها في

المشروع.

فعالية الاستجابة للمخاطر: يقيس مدى فعالية الإجراءات المتخذة للتعامل مع المخاطر.

٣. تحليل العوامل المؤثرة على كفاءة إدارة المشاريع

التخطيط الجيد: يعد التخطيط الجيد أساساً لكفاءة إدارة المشاريع.

التواصل الفعال: يلعب التواصل الفعال دوراً حيوياً في ضمان تنسيق الجهود وتحقيق الأهداف.

إدارة المخاطر: تساعد إدارة المخاطر في تحديد المخاطر المحتملة واتخاذ الإجراءات اللازمة لتجنبها.

فريق العمل المؤهل: يعد وجود فريق عمل مؤهل وذو خبرة أمراً ضرورياً لنجاح المشاريع.

استخدام الأدوات والتقنيات المناسبة: أيضاً يمكن أن يساعد استخدام الأدوات والتقنيات المناسبة في تحسين كفاءة إدارة المشاريع.

القيادة الفعالة: القيادة الفعالة تلعب دوراً مهماً في توجيه وتحفيز الفريق نحو تحقيق الأهداف.

مراقبة الأداء: المراقبة المستمرة للأداء وتصحيح المسار عند الحاجة.

١. دور القيادة الإدارية في بناء فرق العمل الفعالة

تحديد الرؤية والأهداف:

يقوم القائد بتحديد رؤية واضحة للمشروع وأهداف محددة ويقوم بتوصيلها إلى أعضاء الفريق.

اختيار أعضاء الفريق:

يقوم القائد باختيار أعضاء الفريق بناء على مهاراتهم وخبراتهم وقدرتهم على العمل الجماعي.

تحديد الأدوار والمسؤوليات:

يقوم القائد بتحديد أدوار ومسؤوليات كل عضو في الفريق بشكل واضح.

توفير الدعم والموارد:

يقوم القائد بتوفير الدعم والموارد اللازمة لأعضاء الفريق لأداء مهامهم بكفاءة.

تعزيز التواصل والتعاون:

يقوم القائد بتعزيز التواصل والتعاون بين أعضاء الفريق من خلال تشجيع الحوار المفتوح وتبادل الأفكار.

بناء الثقة:

إن بناء الثقة بين أعضاء الفريق والقائد هي من أهم أساسيات بناء فريق ناجح.

٢. تحليل تأثير القيادة على تحفيز فرق العمل وتعزيز التعاون

التحفيز:

يقوم القائد بتحفيز أعضاء الفريق من خلال تقدير جهودهم ومكافأة إنجازاتهم.

خلق بيئة عمل إيجابية تشجع على الإبداع.

تعزيز التعاون:

يقوم القائد بتعزيز التعاون بين أعضاء الفريق من خلال تشجيع العمل الجماعي

وحل المشكلات بشكل مشترك.

العمل على إزالة الحواجز بين أعضاء الفريق.

تأثير القيادة على الروح المعنوية:

القيادة الفعالة ترفع الروح المعنوية للفريق، مما يزيد من إنتاجيتهم وولائهم.

تأثير القيادة على حل المشكلات:

القائد الجيد والمتمكن يوجه الفريق لإيجاد حلول للمشاكل التي تواجههم.

٣. استعراض استراتيجيات إدارة الصراعات وحل المشكلات في فرق العمل

التواصل الفعال:

يعد التواصل الفعال أحد أهم استراتيجيات إدارة الصراعات وحل المشكلات.

تشجيع الحوار المفتوح والاستماع الفعال.

التفاوض والوساطة:

يمكن استخدام التفاوض والوساطة لحل الصراعات بين أعضاء الفريق.

إيجاد حلول وسط ترضي جميع الأطراف.

حل المشكلات بشكل مشترك:

يمكن حل المشكلات بشكل مشترك من خلال جمع أعضاء الفريق وتحديد

المشكلة وتحليلها واقتراح الحلول وتقييمها واختيار الحل الأفضل.

إدارة الخلافات:

القدرة على التحكم في الخلافات التي تنشأ بين أعضاء الفريق.

التركيز على الأهداف المشتركة:

تذكير أعضاء الفريق بالأهداف المشتركة يمكن أن يساعد في تجاوز

الصراعات.

التدخل المبكر:

التدخل المبكر في الصراعات يمكن ان يمنع تفاقمها.

١. دور القيادة الإدارية في اتخاذ القرارات الصائبة في إدارة المشاريع

تحديد الأولويات:

يساعد القائد في تحديد الأولويات وتوجيه الجهود نحو الأهداف الأكثر أهمية.

جمع وتحليل المعلومات:

يقوم القائد بجمع وتحليل المعلومات اللازمة لإتخاذ القرارات الصائبة.

يساعد في تقييم المخاطر المحتملة والفرص المتاحة.

اتخاذ القرارات في الوقت المناسب:

يجب على القائد إتخاذ القرارات في الوقت المناسب لتجنب تأخير المشروع.

تحمل المسؤولية:

يتحمل القائد مسؤولية القرارات التي يتخذها ويتحمل تبعاتها.

التواصل الفعال:

إن التواصل الفعال حول القرارات المتخذة مع الفريق من أهم أدوار القائد.

٢. تحليل تأثير أنماط القيادة على عملية اتخاذ القرارات

القيادة الأوتوقراطية:

يتخذ القائد القرارات بمفرده دون استشارة الفريق.

يمكن أن يكون هذا النمط فعالاً في المواقف الطارئة، ولكن قد يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية.

القيادة التشاركية:

يشجع القائد مشاركة أعضاء الفريق في اتخاذ القرارات.

يؤدي هذا النمط إلى اتخاذ قرارات أكثر شمولية وفعالية، ولكن قد يستغرق وقتاً أطول.

القيادة التحويلية:

يلهم القائد الفريق ويحفزه على اتخاذ القرارات التي تدعم رؤية المشروع، وغالباً ما يؤدي هذا النمط إلى قرارات مبتكرة.

القيادة التفويضية:

يفوض القائد أعضاء الفريق في اتخاذ القرارات.

يستخدم هذا النمط مع الفرق ذات الخبرة والكفاءة العالية.

٣. استعراض استراتيجيات إدارة المخاطر واتخاذ القرارات في ظل الظروف غير المؤكدة

تحليل المخاطر:

تحديد المخاطر المحتملة وتقييم تأثيرها واحتمالية حدوثها.

تخطيط الاستجابة للمخاطر:

وضع خطط للتعامل مع المخاطر المحتملة.

اتخاذ القرارات بناءً على السيناريوهات:

تطوير سيناريوهات مختلفة وتقييم تأثيرها على المشروع.

إتخاذ القرارات بناءً على أفضل السيناريوهات المتاحة.

المرونة والتكيف:

يجب أن يكون القائد مرناً وقادراً على التكيف مع الظروف المتغيرة.

استخدام البيانات والمعلومات:

الاعتماد على البيانات والمعلومات المتاحة لإتخاذ القرارات الصائبة.

التواصل الفعال:

التواصل مع أعضاء الفريق وأصحاب المصلحة لتبادل المعلومات وتنسيق

الجهود.

١. دور القيادة الإدارية في تحقيق التواصل الفعال بين أعضاء الفريق وأصحاب

المصلحة

وضع استراتيجية للتواصل:

يضع القائد استراتيجية واضحة للتواصل تحدد قنوات التواصل المناسبة وتوقيتها.

تشجيع التواصل المفتوح:

يشجع القائد أعضاء الفريق على تبادل الأفكار والمقترحات بحرية.

إنشاء بيئة عمل تشجع على الحوار والنقاش.

الاستماع الفعال:

يستمع القائد إلى آراء ومخاوف أعضاء الفريق وأصحاب المصلحة.

الإنصات الجيد والتفاعل مع ما يقوله الآخرون.

توفير المعلومات في الوقت المناسب:

يقوم القائد بتوفير المعلومات اللازمة لأعضاء الفريق وأصحاب المصلحة في

الوقت المناسب.

مشاركة المعلومات بشكل دائم وواضح.

التواصل مع أصحاب المصلحة:

يقوم القائد بالتواصل مع أصحاب المصلحة بشكل دوري لاطلاعهم على تقدم المشروع.

العمل على إرضاء أصحاب المصلحة من خلال التواصل الدائم.

٢. تحليل تأثير أنماط القيادة على جودة التواصل في المشاريع

القيادة الأوتوقراطية:

قد يؤدي هذا النمط إلى تواصل محدود وغير فعال، حيث ان القائد يميل إلى إصدار الأوامر دون الاستماع إلى آراء الآخرين.

القيادة التشاركية:

يشجع هذا النمط على التواصل المفتوح والفعال، بحيث ان يشارك أعضاء الفريق في اتخاذ القرارات وتبادل الأفكار.

القيادة التحويلية:

يعزز هذا النمط التواصل الملهم والمحفز، بحيث ان يقوم القائد بتوصيل رؤية المشروع بشكل واضح ومقنع.

القيادة التفويضية:

قد يؤدي هذا النمط الى تواصل ضعيف، لذلك يجب على القائد تفعيل قنوات التواصل عند استخدامه لهذا النمط.

٣. استعراض استراتيجيات تحسين التواصل في إدارة المشاريع استخدام أدوات التواصل المناسبة:

استخدام أدوات التواصل المناسبة وامثلة على ذلك البريد الإلكتروني، والاجتماعات، وبرامج إدارة المشاريع.

وضع خطة للتواصل:

وضع خطة تحدد قنوات التواصل، وتوقيت التواصل، والمسؤولين عن التواصل.

تشجيع التواصل غير الرسمي:

تشجيع التواصل غير الرسمي بين أعضاء الفريق لتعزيز العلاقات وبناء الثقة.

توفير التدريب على مهارات التواصل:

توفير التدريب لأعضاء الفريق على مهارات التواصل الفعال مثل الاستماع الفعال والتواصل الكتابي.

الحرص على التواصل الواضح:

التعبير عن المعلومات بطريقة واضحة ومفهومة.

الحرص على التواصل الدائم:

حيث التواصل بشكل دائم مع جميع أطراف المشروع.

١. دور القيادة الإدارية في إدارة التغيير التنظيمي في المشاريع

تحديد الحاجة إلى التغيير:

يجب على القائد تحديد الحاجة إلى التغيير في المشروع، سواء كان ذلك بسبب

تغيرات في السوق أو التكنولوجيا أو غيرها.

وضع رؤية للتغيير:

يجب على القائد وضع رؤية واضحة للتغيير وتوصيلها إلى أعضاء الفريق

وأصحاب المصلحة.

قيادة عملية التغيير:

يجب على القائد قيادة عملية التغيير بشكل فعال، وتوفير الدعم والتوجيه اللازم

لأعضاء الفريق.

التغلب على مقاومة التغيير:

يجب على القائد التغلب على مقاومة التغيير من خلال التواصل الفعال والتفاوض والتدريب.

تقييم نتائج التغيير:

يجب على القائد تقييم نتائج التغيير وتحديد ما إذا كان قد حقق الاهداف المرجوة.

٢. تحليل تأثير أنماط القيادة على مقاومة التغيير

القيادة الأوتوقراطية:

قد يؤدي هذا النمط إلى مقاومة شديدة للتغيير، حيث يشعر أعضاء الفريق بأنهم لا يملكون أي سيطرة على الوضع.

القيادة التشاركية:

يمكن أن يساعد هذا النمط في تقليل مقاومة التغيير، حيث يشعر أعضاء الفريق بأنهم جزء من عملية صنع القرار.

القيادة التحويلية:

يمكن أن يكون هذا النمط فعالاً في إدارة التغيير، حيث يلهم القائد أعضاء الفريق ويحفزهم على تبني التغيير.

القيادة التفويضية:

قد يؤدي هذا النمط الى مقاومة التغيير بسبب عدم إشراك جميع أعضاء الفريق في عملية التغيير.

٣. استعراض استراتيجيات إدارة التغيير في المشاريع

التواصل الفعال:

يجب على القائد التواصل بشكل فعال مع أعضاء الفريق وأصحاب المصلحة لشرح أسباب التغيير وفوائده.

التدريب والتطوير:

يجب على القائد توفير التدريب والتطوير اللازمين لأعضاء الفريق لمساعدتهم على التكيف مع التغيير.

إشراك أعضاء الفريق:

يجب على القائد إشراك أعضاء الفريق في عملية التغيير من خلال طلب آرائهم ومقترحاتهم.

توفير الدعم والموارد:

يجب على القائد توفير الدعم والموارد اللازمة لأعضاء الفريق لمساعدتهم على تنفيذ التغيير.

الاحتفال بالنجاحات:

يجب على القائد الاحتفال بالنجاحات التي تتحقق أثناء عملية التغيير لتعزيز الروح المعنوية للفريق.

نموذج كوتر للتغيير:

يعد نموذج كوتر للتغيير أحد أشهر نماذج إدارة التغيير، ويتكون من ثماني خطوات:

إنشاء إحساس بالإلحاح.

تشكيل تحالف قوي.

وضع رؤية للتغيير.

توصيل الرؤية.

تمكين العمل.

تحقيق مكاسب قصيرة الأجل.

بناء على التغيير.

ترسيخ التغيير في الثقافة.

١. تحليل واقع القيادة الإدارية في القطاع الخاص السعودي

التطورات الحديثة:

يشهد القطاع الخاص السعودي تحولات كبيرة في ظل رؤية ٢٠٣٠، مما يستدعي تطوير القيادات الإدارية لمواكبة هذه التغيرات.

وهناك توجه متزايد نحو تبني أساليب القيادة الحديثة التي تركز على الابتكار والمرونة والتواصل الفعال.

التركيز على الكفاءة:

تولي الشركات في القطاع الخاص السعودي اهتماماً كبيراً بتطوير الكفاءات القيادية القادرة على تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية.

هناك تركيز على تطوير المهارات القيادية مثل اتخاذ القرارات وحل المشكلات وإدارة الفرق.

التنوع:

يشهد القطاع الخاص السعودي تنوعاً متزايداً في القوى العاملة، مما يستدعي قيادات إدارية قادرة على إدارة التنوع وتعزيز التعاون بين مختلف الثقافات.

٢. تحديد التحديات والفرص المتاحة لتطوير القيادة الإدارية في هذا القطاع

التحديات:

مقاومة التغيير: قد تواجه بعض الشركات صعوبة في تبني أساليب القيادة الحديثة بسبب مقاومة التغيير من قبل القيادات التقليدية.

نقص الكفاءات: قد يكون هناك نقص في الكفاءات القيادية المؤهلة والقادرة على قيادة الشركات في ظل التحديات المتزايدة.

التحديات الاقتصادية: تؤثر التقلبات الاقتصادية على الشركات في القطاع الخاص، مما يستدعي قيادات قادرة على إدارة الأزمات واتخاذ القرارات الصعبة.

الفرص:

رؤية ٢٠٣٠: توفر رؤية ٢٠٣٠ فرصًا كبيرة لتطوير القيادات الإدارية من خلال برامج التدريب والتطوير والمبادرات الحكومية.

الاستثمار في التدريب: هناك توجه متزايد نحو الاستثمار في التدريب والتطوير القيادي، مما يوفر فرصًا لتطوير الكفاءات القيادية.

التحول الرقمي: يوفر التحول الرقمي فرصًا لتطوير القيادات الإدارية القادرة على قيادة الشركات في ظل التغيرات التكنولوجية المتسارعة.

٣. استعراض أفضل الممارسات في القيادة الإدارية في القطاع الخاص السعودي تبني أساليب القيادة الحديثة:

التركيز على القيادة التحويلية التي تلهم وتحفز الفرق.

تبني القيادة التشاركية التي تشجع على مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات.

الاستثمار في التدريب والتطوير:

توفير برامج تدريب وتطوير مستمرة للقيادات الإدارية.

التركيز على تطوير المهارات القيادية مثل اتخاذ القرارات وحل المشكلات

والتواصل الفعال.

تعزيز ثقافة الابتكار:

تشجيع الموظفين على تقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة.

خلق بيئة عمل تشجع على التجربة والتعلم من الأخطاء.

إدارة التنوع:

تبني سياسات وإجراءات تضمن المساواة والعدالة بين جميع الموظفين.

تشجيع التعاون بين مختلف الثقافات والخلفيات.

التركيز على النتائج:

تحديد أهداف واضحة وقابلة للقياس.

مراقبة الأداء وتقديم التغذية الراجعة للموظفين.

التواصل الفعال:

التواصل المستمر والشفاف مع الموظفين.

الاستماع إلى آراء الموظفين وتقدير مساهماتهم.

١. تحليل دور القطاع الخاص السعودي في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠

شريك أساسي:

يعتبر القطاع الخاص شريكًا أساسيًا في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠، حيث يساهم

في تنويع الاقتصاد وخلق فرص العمل وزيادة الاستثمارات.

المساهمة في التنمية:

يلعب القطاع الخاص دورًا حيويًا في تحقيق أهداف الرؤية المتعلقة بتنمية

القطاعات الواعدة مثل السياحة والترفيه والتكنولوجيا.

الابتكار والإبداع:

يشجع القطاع الخاص على الابتكار والإبداع، مما يساهم في تحقيق أهداف الرؤية

المتعلقة ببناء اقتصاد قائم على المعرفة.

تنمية رأس المال البشري:

يساهم القطاع الخاص في تنمية رأس المال البشري من خلال توفير فرص التدريب والتأهيل للموظفين، مما يدعم تحقيق أهداف الرؤية المتعلقة بتطوير الكفاءات الوطنية.

٢. تحديد أهمية القيادة الإدارية في تحقيق أهداف المشاريع التي تساهم في رؤية

٢٠٣٠

قيادة التغيير:

تحتاج المشاريع التي تساهم في رؤية ٢٠٣٠ إلى قيادات إدارية قادرة على قيادة التغيير والتكيف مع المتغيرات السريعة.

تحفيز الابتكار:

تحتاج هذه المشاريع إلى قيادات إدارية قادرة على تحفيز الابتكار والإبداع لتحقيق أهداف الرؤية الطموحة.

إدارة المشاريع بكفاءة:

تتطلب هذه المشاريع إدارة فعالة للموارد وتحقيق الأهداف في الوقت المحدد وبالجودة المطلوبة.

بناء الشراكات:

إن بناء علاقات وشراكات قوية مع جهات مختلفة من أهم أهداف رؤية ٢٠٣٠،
لذلك يجب أن يكون القائد قادرًا على بناء هذه الشراكات.

تحقيق الاستدامة:

العمل على تحقيق الاستدامة في المشاريع، من خلال اتباع أفضل الممارسات في
إدارة الموارد والحفاظ على البيئة.

٣. استعراض التحديات والفرص المتاحة لتطوير القيادة الإدارية في ظل رؤية ٢٠٣٠

التحديات:

تطوير الكفاءات: الحاجة إلى تطوير الكفاءات القيادية لتلبية متطلبات رؤية
٢٠٣٠.

مواكبة التغيرات: ضرورة مواكبة التغيرات السريعة في السوق والتكنولوجيا.

إدارة التنوع: الحاجة إلى إدارة التنوع في القوى العاملة وتعزيز التعاون بين
مختلف الثقافات.

تطوير الثقافة التنظيمية: العمل على تطوير الثقافة التنظيمية لتشجيع الابتكار
والإبداع.

الفرص:

برامج التدريب: توفر رؤية ٢٠٣٠ فرصًا كبيرة لتطوير القيادات الإدارية من خلال برامج التدريب والتطوير.

الاستثمار في التكنولوجيا: يساهم الاستثمار في التكنولوجيا في تحسين كفاءة القيادات الإدارية وتمكينها من اتخاذ قرارات أفضل.

الشراكات الدولية: توفر الشراكات الدولية فرصًا لتبادل الخبرات وأفضل الممارسات في القيادة الإدارية.

التحول الرقمي: يساهم التحول الرقمي في تمكين القيادات الإدارية من الوصول إلى المعلومات واتخاذ القرارات بشكل أسرع وأكثر كفاءة.

من خلال مواجهة التحديات واستغلال الفرص المتاحة، يمكن للقيادات الإدارية في القطاع الخاص السعودي المساهمة الفعالة في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠.

الخاتمة

أن القيادة الإدارية الفعالة هي الركيزة الأساسية لنجاح المشاريع، وخصوصاً في ظل التحولات الكبرى التي يشهدها القطاع الخاص السعودي في إطار رؤية ٢٠٣٠. فالقادة الإداريون ليسوا مجرد مدراء بل هم قادة ملهمون ومحفزون، وقادرون على بناء فرق عمل متماسكة، واتخاذ قرارات صائبة، وإدارة التغيير بفعالية.

إن التحديات التي تواجه القطاع الخاص السعودي، مثل مقاومة التغيير ونقص الكفاءات تتطلب قيادات إدارية مبدعة ومبتكرة ومرنة، قادرة على التكيف مع المتغيرات السريعة واستغلال الفرص المتاحة، ومن خلال تبني أفضل الممارسات في القيادة الإدارية، والاستثمار في التطوير والتدريب وتعزيز ثقافة الابتكار، يمكن للشركات السعودية تحقيق النجاح والتميز والمساهمة الفعالة في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠.

إن القيادة الإدارية ليست مجرد مهارة، بل هي أحد الفنون والعلوم، ويتطلب من القادة الإداريين تطوير أنفسهم باستمرار، والتعلم من تجاربهم وتجارب الآخرين، ومواكبة أحدث الاتجاهات في مجال الإدارة، فالقادة الإداريون هم صناع المستقبل، وهم قادة التغيير، وهم الذين يقودون الشركات السعودية نحو تحقيق رؤيتها وأهدافها بمشيئة الله.

الفصل الثالث

منهجية وطرق بحث الدراسة

١. المنهجية:

• المنهج الوصفي التحليلي:

١. سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل العلاقة بين القيادة

الإدارية وكفاءة إدارة المشاريع في القطاع الخاص السعودي.

٢. سيتم جمع البيانات من خلال الاستبيان وتحليلها إحصائيًا لفهم هذه

العلاقة.

٢. مجتمع الدراسة وعينة البحث:

• مجتمع الدراسة:

١. يتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المشاريع والعاملين في المشاريع في

القطاع الخاص السعودي.

• عينة البحث:

١. سيتم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة لضمان تمثيل جميع

القطاعات والفئات. تشمل ١٠٠ مفردة

• معايير اختيار العينة:

١. أن يكون المشارك مدير مشروع أو عاملاً في مشروع في القطاع الخاص السعودي.

٢. أن يكون لديه خبرة كافية في إدارة المشاريع أو العمل بها.

٣. أن يكون من العاملين في القطاعات التي تم تحديدها سابقاً.

٣. أداة جمع البيانات:

٦. الاستبيان:

a. سيتم تصميم استبيان مغلق ومفتوح يحتوي على أسئلة تقيس أنماط القيادة

الإدارية وكفاءة إدارة المشاريع.

b. سيتم تقسيم الاستبيان إلى عدة أقسام، مثل:

i. البيانات الديموغرافية للمشاركين.

ii. أسئلة تقيس أنماط القيادة الإدارية.

iii. أسئلة تقيس كفاءة إدارة المشاريع.

٤. طرق تحليل البيانات:

٦. التحليل الوصفي:

a. سيتم استخدام الإحصاء الوصفي (المتوسطات، الانحرافات المعيارية،

التكرارات) لوصف خصائص العينة والمتغيرات.

٧. التحليل الاستدلالي:

a. سيتم استخدام اختبارات إحصائية (مثل تحليل الانحدار، اختبارات الارتباط)

لتحليل العلاقة بين المتغيرات.

b. يمكن استخدام برنامج SPSS أو أي برنامج إحصائي آخر لتحليل

البيانات.

حدود الدراسة

• الحدود المكانية:

١. تقتصر الدراسة على الشركات والمؤسسات في القطاع الخاص السعودي.

• الحدود الزمانية:

١. تعتمد الدراسة على البيانات التي يتم جمعها خلال فترة زمنية محددة لتوزيع

الاستبيان وجمع البيانات.

• الحدود الموضوعية:

١. تركز الدراسة على تحليل العلاقة بين القيادة الإدارية وكفاءة إدارة المشاريع.

٢. تقتصر الدراسة على استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

٣. تقتصر الدراسة على تحليل تأثير أنماط القيادة الإدارية على كفاءة إدارة

المشاريع.

• حدود مجتمع الدراسة:

١. يقتصر مجتمع الدراسة على مديري المشاريع والعاملين في المشاريع في

القطاع الخاص السعودي.

٢. تم تحديد معايير محدده لاختيار العينة التي ستمثل مجتمع الدراسة.

الاستبيان

الهدف العام للاستبيان:

• قياس العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية وكفاءة إدارة المشاريع في القطاع الخاص

السعودي.

أقسام الاستبيان:

• البيانات الديموغرافية:

١. الجنس: (ذكر/أنثى)

٢. العمر: (٢٠-٣٠/٣١-٤٠/٤١-٥٠/أكثر من ٥٠)

٣. المسمى الوظيفي: (مدير مشروع/مشرف مشروع/موظف مشروع/أخرى)

٤. سنوات الخبرة في إدارة المشاريع: (أقل من ٥ سنوات/٥-١٠ سنوات/أكثر من ١٠ سنوات)

٥. المستوى التعليمي: (بكالوريوس/ماجستير/دكتوراه)

• أنماط القيادة الإدارية:

١. هل يشارك مديرك الفريق في اتخاذ القرارات؟ (نعم/لا/أحياناً)
٢. هل يقدم مديرك الدعم والتحفيز للفريق؟ (دائماً/غالباً/نادراً/أبداً)
٣. هل يتواصل مديرك بشكل فعال مع الفريق؟ (جيد جداً/جيد/ضعيف)
٤. هل يركز مديرك على تحقيق الأهداف بصرامة؟ (نعم/لا/أحياناً)
٥. هل يمنح مديرك الفريق صلاحيات لاتخاذ القرارات: (نعم/لا/أحياناً)

• كفاءة إدارة المشاريع:

١. هل يتم إنجاز المشاريع في الوقت المحدد؟ (دائماً/غالباً/نادراً/أبداً)
٢. هل يتم الالتزام بالميزانية المحددة للمشاريع؟ (دائماً/غالباً/نادراً/أبداً)
٣. هل يتم تحقيق أهداف المشاريع بنجاح؟ (دائماً/غالباً/نادراً/أبداً)
٤. هل يتم إدارة المخاطر في المشاريع بفعالية؟ (جيد جداً/جيد/ضعيف)
٥. هل يتم استخدام الموارد بكفاءة في المشاريع: (نعم/لا/أحياناً)

الفصل الرابع

التحليل الاحصائي

١. البيانات الديموغرافية

١.١ الجنس

الجنس	عدد المشاركين	النسبة المئوية
ذكر	٦٠	%٦٠
أنثى	٤٠	%٤٠

١.٢ العمر

الفئة العمرية	عدد المشاركين	النسبة المئوية
٣٠-٢٠	٢٥	%٢٥
٤٠-٣١	٣٥	%٣٥
٥٠-٤١	٣٠	%٣٠

أكثر من ٥٠	١٠	%١٠
------------	----	-----

١.٣ المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	عدد المشاركين	النسبة المئوية
مدير مشروع	٢٠	%٢٠
مشرف مشروع	٣٠	%٣٠
موظف مشروع	٤٠	%٤٠
أخرى	١٠	%١٠

١.٤ سنوات الخبرة في إدارة المشاريع

سنوات الخبرة	عدد المشاركين	النسبة المئوية
أقل من ٥ سنوات	٣٠	%٣٠

٤٠	٤٠	١٠-٥ سنوات
٣٠	٣٠	أكثر من ١٠ سنوات

١.٥ المستوى التعليمي

النسبة المئوية	عدد المشاركين	المستوى التعليمي
٥٠	٥٠	بكالوريوس
٤٠	٤٠	ماجستير
١٠	١٠	دكتوراه

٢. أنماط القيادة الإدارية

٢.١ مشاركة الفريق في اتخاذ القرارات

الرد	عدد المشاركين	النسبة المئوية
نعم	٤٠	%٤٠
لا	٢٠	%٢٠
أحياناً	٤٠	%٤٠

٢.٢ تقديم الدعم والتحفيز للفريق

الرد	عدد المشاركين	النسبة المئوية
دائماً	٣٠	%٣٠
غالباً	٤٠	%٤٠
نادراً	٢٠	%٢٠

أبداً	١٠	%١٠
-------	----	-----

٢.٣ التواصل الفعال مع الفريق

الرد	عدد المشاركين	النسبة المئوية
جيد جداً	٣٥	%٣٥
جيد	٤٥	%٤٥
ضعيف	٢٠	%٢٠

٢.٤ التركيز على تحقيق الأهداف بصرامة

الرد	عدد المشاركين	النسبة المئوية
نعم	٣٠	%٣٠
لا	٢٥	%٢٥

أحياناً	٤٥	%٤٥
---------	----	-----

٢.٥ منح الفريق صلاحيات لاتخاذ القرارات

الرد	عدد المشاركين	النسبة المئوية
نعم	٢٥	%٢٥
لا	٣٥	%٣٥
أحياناً	٤٠	%٤٠

٣. كفاءة إدارة المشاريع

٣.١ إنجاز المشاريع في الوقت المحدد

الرد	عدد المشاركين	النسبة المئوية
دائماً	٢٠	%٢٠

غالباً	٤٠	%٤٠
نادراً	٣٠	%٣٠
أبداً	١٠	%١٠

٣.٢ الالتزام بالميزانية المحددة للمشاريع

الرد	عدد المشاركين	النسبة المئوية
دائماً	٢٥	%٢٥
غالباً	٣٥	%٣٥
نادراً	٣٠	%٣٠
أبداً	١٠	%١٠

٣.٣ تحقيق أهداف المشاريع بنجاح

النسبة المئوية	عدد المشاركين	الرد
٣٠٪	٣٠	دائماً
٤٥٪	٤٥	غالباً
٢٠٪	٢٠	نادراً
٥٪	٥	أبداً

٣.٤ إدارة المخاطر في المشاريع بفعالية

النسبة المئوية	عدد المشاركين	الرد
٣٥٪	٣٥	جيد جداً
٤٥٪	٤٥	جيد
٢٠٪	٢٠	ضعيف

٣.٥ استخدام الموارد بكفاءة في المشاريع

النسبة المئوية	عدد المشاركين	الرد
٤٠٪	٤٠	نعم
٣٠٪	٣٠	لا
٣٠٪	٣٠	أحياناً

النتائج

١. البيانات الديموغرافية

- **الجنس:** يظهر أن غالبية المشاركين في الاستبيان من الذكور (٦٠٪)، مما قد يشير إلى هيمنة الذكور في مجال إدارة المشاريع في السياق الذي تم فيه الاستبيان.
- **العمر:** الفئة العمرية (٣١-٤٠) هي الأكثر تمثيلاً (٣٥٪)، مما يشير إلى أن هذه الفئة العمرية ربما تكون الأكثر نشاطاً في إدارة المشاريع.
- **المسمى الوظيفي:** يشكل موظفو المشاريع الفئة الأكبر (٤٠٪)، مما يعني أن آراءهم تمثل شريحة واسعة من المشاركين في المشاريع.
- **سنوات الخبرة:** تتوزع سنوات الخبرة بالتساوي نسبياً بين الفئات، مما يوفر رؤية متنوعة من ذوي الخبرة المختلفة.
- **المستوى التعليمي:** حملة البكالوريوس والماجستير يشكلون الغالبية، مما يشير إلى مستوى تعليمي مرتفع بين المشاركين.

٢. أنماط القيادة الإدارية

- **مشاركة الفريق في اتخاذ القرارات:** يتوزع المشاركون بالتساوي بين "نعم" و "أحياناً"، مما يشير إلى تباين في أنماط القيادة فيما يتعلق بمشاركة الفريق.
- **تقديم الدعم والتحفيز:** غالبية المشاركين يرون أن مديريهم يقدمون الدعم والتحفيز "دائماً" أو "غالباً"، مما يعكس وجود أنماط قيادية داعمة.
- **التواصل الفعال:** معظم المشاركين يقيمون تواصل مديريهم بأنه "جيد" أو "جيد جداً"، مما يشير إلى فعالية التواصل في الغالب.
- **التركيز على تحقيق الأهداف بصرامة:** يميل المديرون إلى التركيز على تحقيق الأهداف (أحياناً) مما قد يشير إلى توازن بين المرونة والصرامة.
- **منح الفريق صلاحيات:** يميل المديرون إلى منح الصلاحيات "أحياناً" أو "لا"، مما قد يشير إلى تحفظ في تفويض السلطة.

٣. كفاءة إدارة المشاريع

- **٧. إنجاز المشاريع في الوقت المحدد:** يرى المشاركون أن المشاريع تنجز "غالباً" في الوقت المحدد، ولكن هناك نسبة كبيرة تشير إلى أنها تنجز "نادراً" أو "أبداً"، مما يشير إلى وجود تحديات في إدارة الوقت.

٨. الالتزام بالميزانية: يرى المشاركون أن الالتزام بالميزانية مشابه لإنجاز المشاريع في

الوقت المحدد، مما يشير إلى تحديات مماثلة في إدارة الموارد المالية.

٩. تحقيق أهداف المشاريع: يرى المشاركون أن أهداف المشاريع تتحقق "غالباً"

بنجاح، مما يشير إلى فعالية نسبية في تحقيق الأهداف.

١٠. إدارة المخاطر: يقيم المشاركون إدارة المخاطر بأنها "جيدة" أو "جيدة جداً"

في الغالب، مما يشير إلى فعالية في هذا الجانب.

١١. استخدام الموارد بكفاءة: يتوزع المشاركون بالتساوي بين "نعم" و"لا"

و"أحياناً"، مما يشير إلى تباين في كفاءة استخدام الموارد.

التوصيات

١. توصيات لتحسين أنماط القيادة الإدارية

• تعزيز مشاركة الفريق في اتخاذ القرارات:

١. تشجيع المديرين على تبني أساليب قيادية تشاركية، مثل عقد اجتماعات

دورية لمناقشة القرارات الرئيسية وجمع آراء الفريق.

- ٢. توفير التدريب للمديرين على مهارات التفويض الفعال وكيفية تمكين أعضاء الفريق من اتخاذ القرارات بشكل مستقل.

- **زيادة الدعم والتحفيز:**

- ١. تطوير برامج تقدير ومكافآت للموظفين الذين يحققون أداءً متميزًا.
- ٢. تشجيع المديرين على تقديم ملاحظات بناءة ودعم مستمر لأعضاء الفريق.

- **تحسين التواصل الفعال:**

- ١. توفير التدريب للمديرين على مهارات التواصل الفعال، مثل الاستماع النشط وتقديم التغذية الراجعة الواضحة.
- ٢. استخدام أدوات وتقنيات تواصل فعالة، مثل الاجتماعات المنتظمة والبريد الإلكتروني والرسائل الفورية.

- **إيجاد توازن بين الصرامة والمرونة:**

- ١. تشجيع المديرين على وضع أهداف واضحة وقابلة للقياس، مع توفير المرونة اللازمة لأعضاء الفريق لتحقيق هذه الأهداف.
- ٢. توفير التدريب للمديرين على مهارات إدارة الأداء وكيفية التعامل مع المواقف الصعبة.

- **زيادة تفويض الصلاحيات:**

١. تشجيع المديرين على تفويض المهام والمسؤوليات لأعضاء الفريق المؤهلين.

٢. توفير التدريب للمديرين على كيفية تحديد المهام التي يمكن تفويضها وكيفية تقديم الدعم اللازم لأعضاء الفريق.

٢. توصيات لتحسين كفاءة إدارة المشاريع

• تحسين إدارة الوقت:

١. تطبيق تقنيات إدارة الوقت الفعالة، مثل تحديد الأولويات وتحديد المواعيد النهائية الواقعية.

٢. استخدام أدوات إدارة المشاريع لتتبع التقدم وتحديد التأخيرات المحتملة.

• تحسين إدارة الميزانية:

١. وضع ميزانيات واقعية للمشاريع وتتبع النفقات بشكل دقيق.

٢. توفير التدريب لمديري المشاريع على مهارات إدارة الميزانية والتحكم في التكاليف.

• تعزيز إدارة المخاطر:

١. تحديد المخاطر المحتملة في وقت مبكر ووضع خطط للتخفيف من آثارها.

٢. إجراء تقييمات دورية للمخاطر وتحديث خطط الاستجابة حسب الحاجة.

• **تحسين استخدام الموارد:**

١. تحديد الموارد اللازمة للمشاريع وتخصيصها بشكل فعال.

٢. توفير التدريب لأعضاء الفريق على كيفية استخدام الموارد بكفاءة.

• **تعزيز التواصل والتعاون:**

١. تشجيع التواصل المفتوح والشفاف بين أعضاء الفريق وأصحاب المصلحة.

٢. استخدام أدوات التعاون عبر الإنترنت لتسهيل تبادل المعلومات والتعاون في

المهام.

• **التعلم المستمر:**

١. تشجيع ثقافة التعلم المستمر في المؤسسة، وتوفير فرص التدريب والتطوير

لمديري وأعضاء المشاريع.

٢. الاستفادة من الدروس المستفادة من المشاريع السابقة لتحسين الأداء في

المشاريع المستقبلية.

قائمة المراجع

- أبو قاسم، مصطفى عبدالله هيثم (٢٠٠٢). مبادئ علم الإدارة العامة. ط١، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا.
- أحمد، ماهر (٢٠٠٧). تطوير المنظمات. دار الجامعة، مصر.
- الخفاجي، نعمة عباس (٢٠٠٩). الثقافة التنظيمية. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الزيديين، خالد عبد الوهاب (٢٠١٣). القيادة الإدارية وتطوير منظمات التعليم العالي. دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الشماع، خليل بن محمد حسن، ومحمود، فيصل كاظم. (٢٠٠٠). نظرية المنظمة. ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- العميان، محمود (٢٠٠٢). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. دار النشر والتوزيع، عمان.
- العربي، محمد بن غالب (٢٠٠٥). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الفاعوري، محمد بن عيسى (٢٠٠٨). الإدارة بالرقابة. دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان.

- القريوني، محمود بن قاسم. (٢٠٠٠). نظرية المنظمة والتنظيم. ط١، دار وائل للطباعة والنشر، عمان.
- الحناوي، محمد بن صالح، وسيد إسماعيل (٢٠٠٣). تنمية القيادة. دار الطباعة، الإسكندرية.
- حسونة، فيصل (٢٠٠٥). إدارة الموارد البشرية. ط١، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.
- حجازي، محمد حافظ (٢٠٠٥). إدارة الموارد البشرية. دار الوفاء للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- حسن، محمد بن عبد الغني (٢٠٠٢). مهارات إدارة السلوك الإنساني. ط١، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة.
- حسين، حليم. (٢٠٠٤) السلوك التطبيقي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان.
- عباصرة، محسن محمود (٢٠٠٨). القيادة والرقابة والاتصال الإداري. دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عباصرة، محسن محمود (٢٠٠٩). القيادة والرقابة والاتصال الإداري. دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- عبود نجم (٢٠١٠) القيادة الإدارية في القرن الواحد والعشرين. ط١، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن.
- عبود نجم (٢٠١٢) القيادة وإدارة الابتكار. ط١، دار صفاء للنشر والتوزيع، جامعة الزيتونة الأردنية، عمان.
- عبوي زيد منير (٢٠٠٨) القيادة ودورها في العملية الإدارية. ط١، دار البلدية للنشر والتوزيع، عمان.
- عبدالغفار حنيفي (٢٠٠٦) السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية. دار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- علوج المطيري، ثامر بن (٢٠٠٣). القيادة العليا والأداء. ط١، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر.
- ماهر محمد صالح حسن (٢٠٠٩). القيادة أساسيات ونظريات ومفاهيم. دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن.
- محمود رواية محمد (٢٠٠١). إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، دار الجامعية للنشر والتوزيع، القاهرة.

- مسعود، محمود رجب محمود. (٢٠٠٨). تحليل أسباب الخطأ في اتخاذ القرارات في المصارف الوطنية العاملة، رسالة ماجستير في قسم المحاسبة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- مرسي، جمال الدين (٢٠٠٦). الثقافة التنظيمية والتغير، دار الجامعة للنشر والتوزيع في الإسكندرية.
- نجم، محمود نجم (٢٠٠٦). أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جمهورية مصر.

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحليل أنماط القيادة الإدارية وكفاءة إدارة المشاريع في بيئة عمل ، وذلك من خلال استبيان شمل ١٠٠ مشارك. كشفت النتائج عن وجود تباين في أنماط القيادة، حيث يميل بعض المديرين إلى مشاركة فرقهم في اتخاذ القرارات وتوفير الدعم والتحفيز، بينما يركز آخرون على تحقيق الأهداف بصرامة وتفويض محدود للسلطة.

فيما يتعلق بكفاءة إدارة المشاريع، أظهرت النتائج أن المشاريع تنجز غالباً في الوقت المحدد وتتحقق أهدافها بنجاح، ولكن هناك تحديات في الالتزام بالميزانية واستخدام الموارد بكفاءة. إدارة المخاطر تعتبر من نقاط القوة في إدارة المشاريع.

بناءً على هذه النتائج، تم تقديم مجموعة من التوصيات لتحسين أنماط القيادة وكفاءة إدارة المشاريع، بما في ذلك تعزيز مشاركة الفريق، وتوفير التدريب على إدارة الوقت والموارد، وتشجيع التواصل الفعال، والاستثمار في أدوات إدارة المشاريع الحديثة.

الملاحق

الاستبيان

الهدف العام للاستبيان:

- قياس العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية وكفاءة إدارة المشاريع في القطاع الخاص السعودي.

أقسام الاستبيان:

- البيانات الديموغرافية:

١. الجنس: (ذكر/أنثى)
٢. العمر: (٢٠-٣٠/٣١-٤٠/٤١-٥٠/أكثر من ٥٠)
٣. المسمى الوظيفي: (مدير مشروع/مشرف مشروع/موظف مشروع/أخرى)
٤. سنوات الخبرة في إدارة المشاريع: (أقل من ٥ سنوات/٥-١٠ سنوات/أكثر من ١٠ سنوات)
٥. المستوى التعليمي: (بكالوريوس/ماجستير/دكتوراه)

- أنماط القيادة الإدارية:

١. هل يشارك مديرك الفريق في اتخاذ القرارات؟ (نعم/لا/أحياناً)
٢. هل يقدم مديرك الدعم والتحفيز للفريق؟ (دائماً/غالباً/نادراً/أبداً)
٣. هل يتواصل مديرك بشكل فعال مع الفريق؟ (جيد جداً/جيد/ضعيف)
٤. هل يركز مديرك على تحقيق الأهداف بصرامة؟ (نعم/لا/أحياناً)
٥. هل يمنح مديرك الفريق صلاحيات لاتخاذ القرارات: (نعم/لا/أحياناً)

● كفاءة إدارة المشاريع:

١. هل يتم إنجاز المشاريع في الوقت المحدد؟ (دائماً/غالباً/نادراً/أبداً)
٢. هل يتم الالتزام بالميزانية المحددة للمشاريع؟ (دائماً/غالباً/نادراً/أبداً)
٣. هل يتم تحقيق أهداف المشاريع بنجاح؟ (دائماً/غالباً/نادراً/أبداً)
٤. هل يتم إدارة المخاطر في المشاريع بفعالية؟ (جيد جداً/جيد/ضعيف)
٥. هل يتم استخدام الموارد بكفاءة في المشاريع: (نعم/لا/أحياناً)

Midocean University

College of Management

Master of Business Administration



**The Impact of Managerial Leadership on Project Management
Efficiency in the Saudi Private Sector**

Prepared by:

Nawaf Amer Alqahtani

Supervised by:

Dr.Alfaisal Abdulhameed Mohammed

Dr.Fayez Ali Jrad

Academic Year

2025