

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر نمط قيادة مدير المشروع على إدارة التغيير التنظيمي وضمان ولاء أصحاب المصلحة.

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	6
1.3.1. على المستوى النظري:	6
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	6
1.4. أسئلة الدراسة	6
1.5. أهداف الدراسة	7
1.6. فرضيات الدراسة	7
1.7. نموذج الدراسة	8
1.8. منهجية الدراسة	9
1.9. الدراسة الميدانية	9
1.10. مخطط المشروع المقترح	9
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	0
2.1. المقدمة:	11
2.2. المتغير المستقل	11
2.3. المتغير التابع	13
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	14

15.....	2.5.الخاتمة
16.....	قائمة المراجع

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ . المقدمة:

- الأهمية الاستراتيجية للمشاريع وإدارتها تعتبر المشاريع أداة التغيير والتطوير الأساسية في المنظمات الحديثة حيث لم تعد الإدارة التقليدية كافية لضمان نجاحها بل أصبح الأمر يتطلب فكراً إدارياً وقيادياً متقدماً يستجيب للمتغيرات المتسارعة خليل أحمد (2022).
- دور مدير المشروع كقائد وليس مجرد مدير وفي هذا السياق يبرز دور مدير المشروع ليس فقط كمسؤول عن الجدولة والميزانية بل كقائد وموجه للمورد البشري فالنمط القيادي الذي يتبناه المدير يمثل حجر الزاوية في توجيه سلوك الفريق وبث الحافز والتعامل مع الأزمات القحطاني محمد بن عايض (2024).
- حتمية التغيير التنظيمي وتحدي مقاومته وحيث إن كل مشروع يحمل في طياته نوعاً من التغيير التنظيمي للهياكل أو العمليات فإن نجاح هذا التغيير مرهون بمدى قدرة القيادة على تهيئة البيئة الداخلية وتقليل مقاومة التغيير وتحويلها إلى قوة دافعة تدعم أهداف المشروع محمد لمين (2022).
- محورية أصحاب المصلحة وكسب ولائهم بالتوازي مع ذلك لا يمكن فصل نجاح المشاريع عن رضا وولاء أصحاب المصلحة (Stakeholders) فالقائد الناجح هو من يستطيع موازنة المصالح المتعارضة وبناء جسور من الثقة والولاء تضمن استدامة الدعم للمشروع حتى اكتماله العتيبي بندر (2023).
- فجوة البحث والحاجة للدراسة ومن هنا تبلورت فكرة هذه الدراسة لتسليط الضوء على العلاقة الارتباطية والأثر المتبادل بين نمط قيادة مدير المشروع كمتغير مستقل وبين إدارة التغيير التنظيمي وضمان ولاء أصحاب المصلحة كمتغيرات تابعة لسد الفجوة المعرفية وتقديم توصيات عملية لأصحاب القرار في هذا المجال.

١,٢. مشكلة الدراسة

على الرغم من أن إدارة المشاريع حققت تقدماً ملموساً في الجوانب التقنية والهندسية إلا أن الواقع التطبيقي يشير إلى أن النسبة الأكبر من تعثر المشاريع وفشلها لا تعود لأسباب مادية أو فنية بل ترتبط بشكل مباشر بمقاومة التغيير التنظيمي من قبل الأفراد وفشل الإدارة في كسب ولاء أصحاب المصلحة وتوجيه توقعاتهم وتكمن المشكلة الرئيسية في وجود فجوة حقيقية في فهم كيف يمكن لنمط قيادة مدير المشروع أن يعمل كأداة استراتيجية وسلوكية لإحداث التغيير التنظيمي السلس وضمان ولاء أصحاب المصلحة في آن واحد حيث يواجه مدراء المشاريع تحدياً كبيراً في اختيار وتطبيق النمط القيادي الأكثر ملاءمة لطبيعة المشروع وبيئته البشرية المعقدة.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

هناك شح واضح في الدراسات العربية والأجنبية التي تجمع بين المتغيرات الثلاثة معاً نمط القيادة كمتغير مستقل وإدارة التغيير وولاء أصحاب المصلحة كمتغيرات تابعة في نموذج نظري متكامل يوضح العلاقات الارتباطية والأثر المتبادل بينها في بيئة إدارة المشاريع الحديثة.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

يفتقر الكثير من مدراء المشاريع في الميدان العملي إلى الوعي بمدى تأثير سلوكياتهم القيادية اليومية على مواقف أصحاب المصلحة سواء كانوا شركاء أو عملاء أو موظفين هذا الغياب ينعكس سلباً على قدرة المنظمات في الحفاظ على ولاء أصحاب المصلحة وضمان دعمهم المستمر للمشروع خاصة في أوقات التحول والتغيير التنظيمي.

١,٢,٣. أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من مواكبتها للتحويلات الإدارية الحديثة التي تنتظر إلى إدارة المشاريع كعملية قيادية وسلوكية في المقام الأول وليست مجرد عمليات تقنية جافة وتكتسب الدراسة قيمتها من خلال تسليط الضوء على الدور المحوري لمدير المشروع في قيادة الأفراد وتوجيه سلوكياتهم نحو قبول التغيير التنظيمي وكسب ولاء كافة أطراف المشروع مما يسهم بشكل مباشر في رفع معدلات نجاح المشاريع واستدامتها.

١,٢,٤. على المستوى النظري:

إثراء الفكر الإداري بنموذج علمي متكامل يربط بين أنماط القيادة وإدارة التغيير وولاء أصحاب المصلحة في بيئة المشاريع.

١,٢,٥. على المستوى التطبيقي:

تزويد المنظمات ومدراء المشاريع بدليل عملي لاختيار النمط القيادي الأنسب لتقليل مقاومة التغيير وكسب دعم أصحاب المصلحة.

١,٣. أسئلة الدراسة

- ١- ماهو النمط القيادي السائد لدى مدراء المشاريع في مجتمع الدراسة؟
- ٢- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنمط قيادة مدير المشروع في نجاح إدارة التغيير التنظيمي؟
- ٣- كيف يؤثر نمط قيادة مدير المشروع في ضمان وكسب ولاء أصحاب المصلحة؟
- ٤- ما هي المقترحات والتوصيات الفعالة لتطوير السلوك القيادي لمدراء المشاريع بما يخدم إدارة التغيير والولاء؟

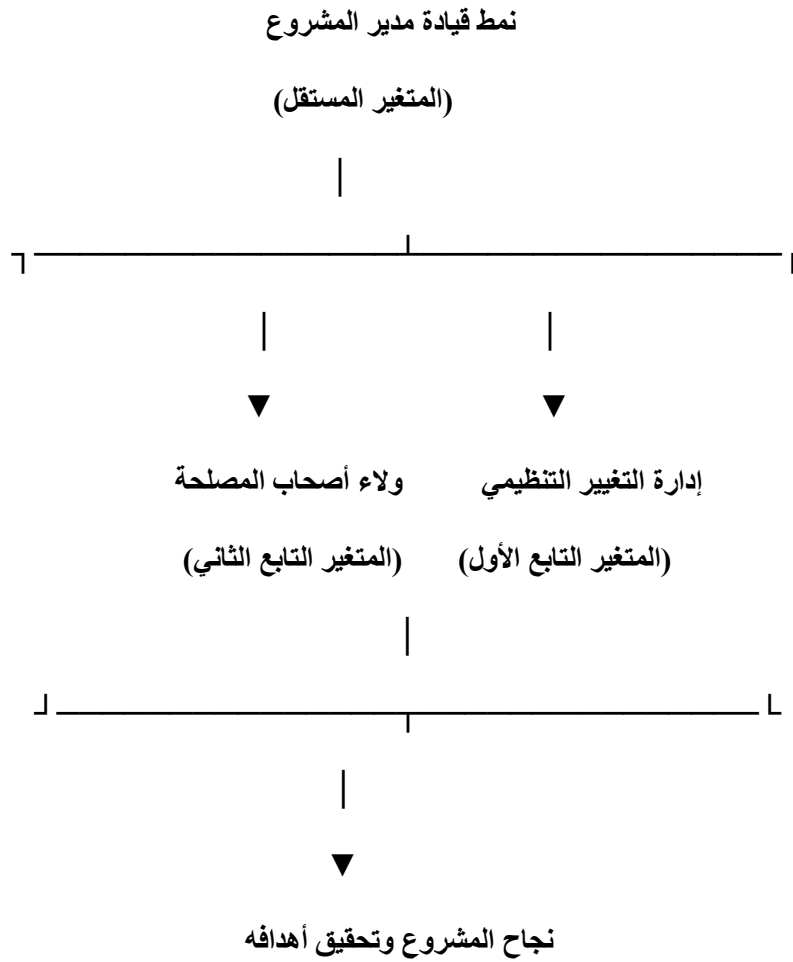
١,٤. أهداف الدراسة

- ١ - تحديد النمط القيادي الشائع لمدراء المشاريع في مجتمع الدراسة.
- ٢ - قياس أثر نمط قيادة مدير المشروع في نجاح إدارة التغيير التنظيمي.
- ٣ - استكشاف دور نمط القيادة في ضمان وكسب ولاء أصحاب المصلحة.
- ٤ - تقديم توصيات عملية للمنظمات ومكاتب إدارة المشاريع حول السمات القيادية الأكفأ لإنجاح المشاريع وسلوكياتها البشرية.

١,٥. فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية لنمط قيادة مدير المشروع في نجاح إدارة التغيير التنظيمي.
- الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية لنمط قيادة مدير المشروع في ضمان وكسب ولاء أصحاب المصلحة.
- الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية بين نجاح إدارة التغيير التنظيمي وضمان ولاء أصحاب المصلحة في بيئة المشروع.

١,٦. نموذج الدراسة



١,٧. منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ لملاءمته لطبيعة الدراسة في وصف وتحليل أثر نمط قيادة مدير المشروع على إدارة التغيير التنظيمي وولاء أصحاب المصلحة. وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من مديري المشاريع وأعضاء فرق العمل في المؤسسات، ثم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS من خلال الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار؛ لاختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن أسئلتها.

١,٨. الدراسة الميدانية

ستجرى الدراسة الميدانية من خلال توزيع استبانة على عينة من مديري المشاريع وأعضاء فرق العمل في عدد من المؤسسات بهدف جمع البيانات المتعلقة بأنماط القيادة وإدارة التغيير التنظيمي وولاء أصحاب المصلحة وبعد جمع الاستبانات سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS لاختبار فرضيات الدراسة واستخلاص النتائج والتوصيات.

١,٩. مخطط المشروع المقترح

المرحلة الأولى	تحديد مشكلة الدراسة وصياغة أهدافها وفرضياتها.
المرحلة الثانية	مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة.
المرحلة الثالثة	إعداد أداة الدراسة (الاستبانة) وتحكيمها.
المرحلة الرابعة	جمع البيانات من عينة الدراسة.
المرحلة الخامسة	تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS واختبار الفرضيات.
المرحلة السادسة	مناقشة النتائج وصياغة التوصيات وإعداد التقرير النهائي.

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

تعد الدراسات السابقة من الركائز الأساسية التي تستند إليها البحوث العلمية إذ تسهم في تحديد الاتجاهات الفكرية والبحثية المرتبطة بموضوع الدراسة والتعرف على أهم النتائج التي توصل إليها الباحثون إضافة إلى تحديد الفجوات البحثية التي يمكن للدراسة الحالية أن تسهم في معالجتها. ونظرًا إلى أن نجاح المشاريع لا يعتمد فقط على الجوانب الفنية والمالية وإنما يرتبط بدرجة كبيرة بالعوامل القيادية والتنظيمية والبشرية فقد ازداد اهتمام الباحثين بدراسة دور القيادة في بيئة المشاريع وبخاصة دور مدير المشروع في توجيه فرق العمل وإدارة التغيير والتعامل مع أصحاب المصلحة.

ويتناول هذا الفصل الدراسات والأدبيات المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية والمتمثل في أثر نمط قيادة مدير المشروع على إدارة التغيير التنظيمي وضمان ولاء أصحاب المصلحة. وقد تم تقسيم الفصل إلى خمسة محاور رئيسية يتناول الأول المتغير المستقل المتمثل في نمط قيادة مدير المشروع بينما يتناول الثاني المتغيرات التابعة المتمثلة في إدارة التغيير التنظيمي وولاء أصحاب المصلحة ثم يستعرض المحور الثالث طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغيرات التابعة ويختتم الفصل بعرض أهم ما يمكن استخلاصه من الدراسات السابقة وتحديد موقع الدراسة الحالية منها.

٢,٢. المتغير المستقل: نمط قيادة مدير المشروع

تمثل القيادة أحد أهم العوامل المؤثرة في نجاح المشاريع حيث لم يعد دور مدير المشروع مقتصرًا على التخطيط والجدولة والرقابة على الميزانية والموارد وإنما أصبح يتضمن أدوارًا قيادية متعددة تشمل تحفيز العاملين وبناء فرق العمل وإدارة الصراعات والتواصل مع أصحاب المصلحة والتعامل مع التغيرات والمواقف غير المتوقعة.

وتشير الأدبيات الحديثة إلى أن مدير المشروع الناجح يحتاج إلى القدرة على تعديل سلوكه القيادي وفقًا لطبيعة المشروع والبيئة التنظيمية والموقف الذي يواجهه. فقد توصلت دراسة (Bentahar, Tywoniak, and Loilier (2023 إلى أن أدوار مدير المشروع لا تكون ثابتة في جميع الحالات وإنما تتغير وفقًا للسياق ومستوى عدم اليقين التكنولوجي بحيث يمكن أن يعمل مدير المشروع في أوقات مختلفة كمدير أو قائد أو مبتكر أو داعم للمشروع ويشير ذلك إلى أهمية المرونة في السلوك القيادي وعدم الاعتماد على نمط واحد في جميع الظروف.

كما ركزت دراسة (Ejohwomu, Olugboyega, and Omoregie (2023 على وظائف القيادة والسلوكيات المرتبطة بها في المشاريع والمنظمات القائمة على المشاريع وأكدت الدراسة أهمية قدرة قائد المشروع على تكيف وظائفه وسلوكياته مع طبيعة الموقف التنظيمي والمشروع وهو ما يدعم الاتجاه نحو القيادة المرنة التي تراعي اختلاف احتياجات فرق العمل والمشاريع.

وفي السياق نفسه أوضحت مراجعة منهجية حديثة لدراسات القيادة في المشاريع أن السلوكيات القيادية المرتبطة ببناء العلاقات والتمكين والتواصل الفعال وإدارة الصراعات والتحفيز والثقة وإدارة أصحاب المصلحة تحظى باهتمام كبير في الأدبيات المرتبطة بنجاح المشاريع كما بينت المراجعة أن القادة الذين يركزون على العلاقات والأفراد والتعاون والتواصل الفعال يحظون بأهمية أكبر من الاقتصار على السلوكيات المرتبطة بالمهام فقط.

ومن ناحية أخرى تناولت دراسة حول القيادة التحويلية لمدير المشروع أثر هذا النمط في نجاح المشاريع حيث أظهرت نتائجها أن سلوكيات القيادة التحويلية والتمكين تسهم في تحسين نجاح المشروع كما أن التمكين يؤدي دورًا وسيطًا في العلاقة بين القيادة التحويلية ونجاح المشروع وتبرز أهمية هذه النتيجة في أن مدير المشروع الذي يمتلك القدرة على إلهام أعضاء الفريق وتمكينهم وإشراكهم يمكن أن يحقق مستويات أفضل من التعاون والالتزام بأهداف المشروع.

كذلك أظهرت دراسة (Kortantamer 2023) أن القيادة في المشاريع لا تقتصر بالضرورة على مدير المشروع وحده وإنما يمكن أن تتوزع بين عدد من الأطراف بما في ذلك أصحاب المصلحة والمديرون وأعضاء المشروع وقد حددت الدراسة عدة أنماط للتفاعل القيادي من بينها التأثير من أعلى إلى أسفل والتبادل التفاعلي والقيادة المشتركة والقيادة الموزعة وتؤكد هذه النتيجة أن البيئة القيادية للمشروع تتأثر بالعلاقات بين مختلف الأطراف وليس بالسلوك الفردي لمدير المشروع فقط.

وبناءً على ما سبق يمكن النظر إلى نمط قيادة مدير المشروع في الدراسة الحالية باعتباره مجموعة من السلوكيات والممارسات التي يستخدمها مدير المشروع في توجيه فريق العمل والتعامل مع التحديات وتحفيز العاملين وبناء العلاقات والتواصل مع أصحاب المصلحة وإدارة المواقف المتغيرة ومن ثم فإن ملائمة النمط القيادي لطبيعة المشروع واحتياجات الأطراف المختلفة يمكن أن تكون عاملاً مهماً في نجاح إدارة التغيير والحفاظ على دعم أصحاب المصلحة.

٢,٣. المتغيرات التابعة:

١- إدارة التغيير التنظيمي

أصبحت إدارة التغيير التنظيمي جزءًا أساسيًا من بيئة المشاريع الحديثة حيث تتضمن المشاريع في كثير من الحالات إدخال أنظمة جديدة أو إعادة تصميم العمليات أو تعديل الهياكل التنظيمية أو تطوير أساليب العمل ولذلك فإن نجاح المشروع لا يعتمد فقط على تنفيذ التغيير من الناحية الفنية وإنما يعتمد كذلك على قدرة المنظمة والعاملين فيها على تقبل التغيير والتكيف معه.

وتشير الأدبيات إلى أن القيادة تمثل عنصرًا أساسيًا في عملية التغيير التنظيمي لأن العاملين قد يبدون مقاومة للتغيير عندما يشعرون بعدم وضوح أهدافه أو عدم مشاركتهم في عملية اتخاذ القرار أو الخوف من تأثيراته على أدوارهم ومسؤولياتهم ومن هنا يظهر دور مدير المشروع في توضيح أهداف التغيير والتواصل المستمر مع العاملين والاستماع إلى مخاوفهم وتحفيزهم على المشاركة في عملية التغيير.

وقد أشار محمد لمين بن ساسي (2022) إلى أهمية القيادة الإدارية في إنجاح التغيير التنظيمي داخل المؤسسات وهو ما يتوافق مع فكرة الدراسة الحالية التي تنظر إلى نمط القيادة باعتباره أحد العوامل التي يمكن أن تؤثر في قدرة المنظمة على التعامل مع التغيير.

كما أظهرت الدراسات الحديثة أن بيئة المشاريع المعاصرة تتطلب سلوكيات قيادية أكثر مرونة بسبب زيادة التعقيد والتطور التكنولوجي فقد أشارت المراجعة المنهجية لسلوكيات القيادة في المشاريع إلى أن المرونة والتواصل وبناء العلاقات والتمكين والثقة تعد من الممارسات المهمة في التعامل مع البيئات المتغيرة والمعقدة.

ومن هذا المنطلق فإن إدارة التغيير التنظيمي في الدراسة الحالية لا تعني مجرد تنفيذ التغيير المخطط له وإنما تشمل قدرة مدير المشروع على تهيئة العاملين للتغيير والتقليل من مقاومته وتوضيح أهدافه وتحقيق المشاركة والتواصل بما يساعد على انتقال المنظمة من الوضع الحالي إلى الوضع المستهدف بأقل قدر ممكن من الاضطرابات.

٢- ولاء أصحاب المصلحة

يمثل أصحاب المصلحة عنصرًا أساسيًا في نجاح المشاريع نظرًا لتعدد الأطراف التي يمكن أن تتأثر بالمشروع أو تؤثر في قراراته ونتائجه وتشمل هذه الأطراف الإدارة العليا والعملاء وأعضاء فريق المشروع والموردين والشركاء والجهات التنظيمية وغيرها من الأطراف ذات العلاقة.

ولا يرتبط نجاح إدارة أصحاب المصلحة بمجرد التواصل معهم وإنما يتطلب بناء علاقات قائمة على الثقة والشفافية والالتزام وفهم توقعاتهم ويظهر دور مدير المشروع هنا باعتباره حلقة وصل بين مختلف الأطراف حيث يتعين عليه تحقيق التوازن بين المصالح المختلفة وإدارة التوقعات والتعامل مع الخلافات والمحافظة على الدعم المستمر للمشروع.

وتشير دراسة Kortantamer (2023) إلى أن أصحاب المصلحة يمكن أن يكونوا جزءًا من عملية القيادة نفسها، وليسوا مجرد أطراف خارجية يتم التعامل معها من خلال مدير المشروع وتوضح الدراسة أن التفاعل بين أصحاب المصلحة ومديري المشاريع والإدارة العليا يمكن أن يؤدي إلى أشكال مختلفة من القيادة والتأثير داخل المشروع.

كما توصلت دراسة حديثة حول القيادة المشتركة في المنظمات القائمة على المشاريع إلى أن الثقة تعد عنصرًا أساسيًا لنجاح القيادة المشتركة وأن القيادة الشفافة والصادقة والخاضعة للمساءلة تسهم في بناء الثقة بين الأطراف كما أوضحت أن التمكين والتقدير والمكافأة يمكن أن تساعد في بناء الثقة داخل فرق المشاريع.

وفي السياق السعودي تناولت دراسة حديثة العلاقة بين متطلبات المشاريع وأدائها في سياق مشاريع نيوم ودرست دور التواصل الفعال والاستعداد للتغيير ومشاركة أصحاب المصلحة في هذه العلاقة وتبرز أهمية هذه الدراسة بالنسبة للبحث الحالي بسبب ارتباطها ببيئة المشاريع في المملكة العربية السعودية واهتمامها المباشر بمشاركة أصحاب المصلحة والاستعداد للتغيير والتواصل.

وبناءً على ذلك يمكن تعريف ولاء أصحاب المصلحة في إطار الدراسة الحالية بأنه مستوى الدعم والالتزام والثقة والاستعداد المستمر للتعاون مع المشروع بما يساعد على تحقيق أهدافه واستمرارية دعمه خصوصًا خلال مراحل التغيير التنظيمي التي قد تؤدي إلى ظهور اختلافات في المصالح والتوقعات.

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تشير الدراسات السابقة بصورة عامة إلى وجود علاقة مهمة بين القيادة ونجاح المشاريع إلا أن طبيعة هذه العلاقة تتأثر بالسياق التنظيمي وطبيعة المشروع واحتياجات أصحاب المصلحة فمدير المشروع لا يعمل في بيئة مستقرة ومنعزلة وإنما يواجه باستمرار تغيرات في المتطلبات والموارد والأنظمة والتوقعات مما يجعل قدرته على اختيار السلوك القيادي المناسب عنصرًا مهمًا في التعامل مع هذه المتغيرات.

وبالنسبة للعلاقة بين نمط قيادة مدير المشروع وإدارة التغيير التنظيمي فإن القيادة المرنة والمشاركة يمكن أن تساعد على زيادة قبول التغيير من خلال إشراك العاملين وتوضيح أهداف التغيير وتقليل حالة عدم اليقين كما أن القيادة التحولية على سبيل المثال يمكن أن تساعد في تحفيز الأفراد نحو رؤية مشتركة وتشجيعهم على تجاوز الأساليب التقليدية في العمل وهو ما يتوافق مع النتائج التي أظهرت أثر القيادة التحولية والتمكين في نجاح المشاريع.

أما العلاقة بين نمط القيادة وولاء أصحاب المصلحة فتظهر من خلال قدرة مدير المشروع على بناء الثقة والتواصل الفعال وإدارة التوقعات وتحقيق التوازن بين المصالح المختلفة وقد أظهرت الدراسات أن الثقة والتواصل والعلاقات والتمكين من السلوكيات القيادية المهمة في بيئة المشاريع وأن هذه السلوكيات تساعد على بناء علاقات أكثر إيجابية بين قائد المشروع والأطراف المختلفة.

كذلك فإن العلاقة بين إدارة التغيير وولاء أصحاب المصلحة يمكن تفسيرها من خلال أن التغيير التنظيمي الناجح يتطلب دعمًا ومشاركة من أصحاب المصلحة فإذا تمت إدارة التغيير بطريقة واضحة وتشاركية فإن ذلك قد يعزز ثقة أصحاب المصلحة بالمشروع ويزيد استعدادهم للاستمرار في دعمه أما إذا تمت إدارة التغيير بطريقة غير واضحة أو دون مراعاة توقعات الأطراف المختلفة فقد يؤدي ذلك إلى المقاومة وانخفاض مستوى الدعم والالتزام.

ومن ناحية أخرى تشير الأدبيات الحديثة إلى أن العلاقة بين القيادة وأصحاب المصلحة أصبحت أكثر تعقيدًا في المشاريع المعاصرة لأن القيادة قد تكون موزعة بين عدة أطراف داخل المشروع والمنظمة ولذلك فإن مدير المشروع يحتاج إلى التعامل مع القيادة باعتبارها عملية تفاعلية تقوم على التأثير والتعاون والتواصل وليس مجرد ممارسة للسلطة الرسمية.

وبناء على ذلك تنطلق الدراسة الحالية من افتراض أن نمط قيادة مدير المشروع يمكن أن يؤثر في قدرة المشروع على إدارة التغيير التنظيمي كما يمكن أن يؤثر في مستوى ولاء أصحاب المصلحة وأن نجاح إدارة التغيير قد يرتبط بدوره بمستوى دعم ولاء أصحاب المصلحة.

٢,٥. الخاتمة

يتضح من استعراض الدراسات السابقة أن القيادة تمثل عاملاً محورياً في بيئة إدارة المشاريع وأن دور مدير المشروع يتجاوز الجوانب الإدارية والفنية ليشمل بناء العلاقات وتحفيز العاملين وإدارة الصراعات والتواصل مع أصحاب المصلحة والتعامل مع التغيير كما توضح الأدبيات الحديثة أن القيادة الفعالة في المشاريع تتطلب قدرًا من المرونة والقدرة على التكيف مع اختلاف المواقف والظروف.

كما أظهرت الدراسات أن السلوكيات المرتبطة بالتواصل والثقة والتمكين وبناء العلاقات والمشاركة تعد من أهم الممارسات القيادية التي يمكن أن ترتبط بنجاح المشاريع.

وبالنسبة لإدارة التغيير التنظيمي فإن القيادة تؤدي دوراً مهماً في تهيئة الأفراد للتغيير وتقليل مقاومتهم له وتوضيح أهدافه وتعزيز مشاركتهم أما بالنسبة لأصحاب المصلحة فإن بناء الثقة والتواصل والشفافية والمشاركة تمثل عوامل مهمة في المحافظة على دعمهم للمشروع.

وعلى الرغم من أهمية الدراسات السابقة فإن هناك حاجة إلى مزيد من الدراسات التي تجمع في نموذج واحد بين نمط قيادة مدير المشروع وإدارة التغيير التنظيمي وولاء أصحاب المصلحة وهو الجانب الذي تسعى الدراسة الحالية إلى التركيز عليه ومن هنا تأتي أهمية الدراسة الحالية في محاولة اختبار هذه العلاقات بصورة تطبيقية من خلال دراسة ميدانية تعتمد على الاستبانة وتحليل البيانات إحصائياً بما يتوافق مع المنهجية التي حددها الباحث في الفصل الأول.

وبذلك يمهد هذا الفصل للانتقال إلى الجانب المنهجي والتطبيقي للدراسة من خلال تحديد مجتمع الدراسة وعينتها وأداة جمع البيانات والأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات.

المراجع العربية:

١. محمد لمين بن ساسي (2022) مساهمة القيادة الإدارية في إنجاح التغيير التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية مجلة الباحث الاقتصادي، 10(4)، 112-135.
٢. العتيبي بندر (2023) أثر إدارة أصحاب المصلحة في نجاح المشاريع المستدامة *المجلة العربية للإدارة* 43(1)، 89-104.
٣. القحطاني محمد بن عايض (2024) القيادة الإدارية في بيئات العمل المعاصرة *مجلة الدراسات الإدارية والاقتصادية* 12(2)، 45-68.
٤. خليل أحمد (2022) إدارة المشاريع الاستراتيجية الحديثة المفاهيم والتطبيقات دار المسيرة للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية:

1. Kerzner, H. (2023) *Project Management A Systems Approach to Planning Scheduling and Controlling* John Wiley & Sons.
2. Olugboyega O Ejohwomu O & Omoregie A (2023) Project Leadership Functions and the Associated Behaviour for Projects and Project Organisations *Buildings* 13(7) 1739.
3. Xanthakis G (2024) Organisational Change as A Project Management Process Using the PMI Approach *International Journal of Business & Management Studies* 5(2), 28-37.
4. Zada M Khan J & Saeed I (2023) Linking public leadership with project management effectiveness Mediating role of goal clarity and moderating role of top management support *Heliyon* 9(4), e15543.

