



جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم / تخصص

عنوان البحث (Research Title)

(أثر قيادة مدير المشروع في تعزيز كفاءة فريق العمل وتحقيق نجاح المشاريع: دراسة تطبيقية ميدانية)

أسم الطالبة:

شادن فهيد المطيري

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

أقر وأتعهد بكامل أهليتي الأكاديمية بالالتزام التام بالقواعد والأخلاقيات العلمية والأمانة المعرفية أثناء إعداد وبناء بحثي الموسوم بـ :

«**أثر قيادة مدير المشروع في تعزيز كفاءة فريق العمل وتحقيق نجاح المشاريع**»

ويتنزل هذا التعهد تحت الالتزام بالتوثيق الصارم لكافة المصادر وفقاً لنظام (APA 7th Edition) ، والابتعاد الكامل عن عمليات النسخ والانتحال العلمي، والحفاظ على السرية المطلقة لبيانات المشاركين في الدراسة الميدانية التطبيقية وعرض النتائج الإحصائية بكل تجرد وموضوعية.

وعلى هذا أوقع، تحملاً لكافة المسؤوليات والتبعات الأكاديمية المترتبة على ذلك في حال الإخلال بأي بند من البنود.

توقيع الطالب. :شادن فهد المطيري

التاريخ: 19 / 06 / 2026م

1. عنوان البحث (Research Title)

«**أثر قيادة مدير المشروع في تعزيز كفاءة فريق العمل وتحقيق نجاح المشاريع: دراسة تطبيقية ميدانية**»

2. مقدمة البحث (Research Introduction)

شهدت بيئة الأعمال المعاصرة في العقود الأخيرة تحولات جذرية متسارعة أملتتها قوى العولمة، والتطور التكنولوجي الهائل، واحتدام حدة التنافسية بين المنظمات على المستويين المحلي والدولي. وفي ظل هذه الديناميكية المعقدة، وجدت المنظمات نفسها أمام تحدٍ مصيري يتمثل في ضرورة تبني أساليب إدارية مرنة وخارجة عن الأنماط التقليدية الجامدة، لضمان بقائها واستدامتها. ومن هنا، برزت "إدارة المشاريع" كواحدة من أهم الآليات الاستراتيجية الفعالة التي تعتمد عليها الشركات لتحويل رؤيتها وأهدافها بعيدة المدى إلى واقع ملموس ومخرجات ذات قيمة مضافة.

إن المشاريع بطبيعتها تمثل كيانات مؤقتة وفريدة، تُنشأ لتحقيق أهداف محددة ضمن قيود صارمة ترتبط بالوقت، والتكلفة، والجودة. هذه الطبيعة الخاصة تجعل من إدارة المشاريع بيئة عالية المخاطر والاضطراب، حيث لا تكفي الأنظمة الفنية والبرمجيات المتقدمة وحدها لضمان النجاح. بل إن المحرك الأساسي والفصل الجوهري في توجيه دفة المشروع نحو بر الأمان هو "العنصر البشري"، وتحديدًا النمط القيادي الذي يتبعه مدير المشروع.

لقد انتقل الفكر الإداري الحديث من مفهوم "المدير التقليدي" الذي يقتصر دوره على التخطيط، والتنظيم، والمراقبة الصارمة، إلى مفهوم "القائد الملهم" الذي يمتلك القدرة على التأثير في سلوك الأفراد، وشحنهم، وتوجيه طاقاتهم نحو تحقيق الرؤية المشتركة للمشروع. إن قيادة مدير المشروع لا تنعكس فقط على المخرجات النهائية، بل إن أثرها المباشر والأول يظهر في صياغة المناخ التنظيمي والنفسي لفرق العمل.

تعتبر فرق عمل المشاريع بمثابة العصب الحيوي والذراع التنفيذي لأي مشروع. ونظراً لأن هذه الفرق غالباً ما يتم تشكيلها من تخصصات وخلفيات مهنية متنوعة، فإنها تواجه في مراحلها الأولى تحديات تتعلق بالانسجام، وتداخل الأدوار، وظهور النزاعات الشخصية والفنية. وهنا تبرز الأهمية القصوى لمهارات مدير المشروع القيادية؛ فالقائد الفعال هو من يستطيع تحويل هذه المجموعة المتفرقة من الأفراد إلى فريق عمل عالي الكفاءة، يتميز بالمرونة، والقدرة العالية على الاتصال، والتنسيق المشترك، وحل المشكلات بشكل ابتكاري.

بناءً على ما تقدم، فإن هذه الدراسة تأتي لتسلط الضوء على حلقة الوصل الحيوية بين ثلاثة متغيرات رئيسية في بيئة الأعمال: (نمط قيادة مدير المشروع كمتغير مستقل، كفاءة فريق العمل كمتغير وسيط، ونجاح المشاريع كمتغير تابع). وتسعى الدراسة من خلال إطارها النظري والميداني إلى تقديم فهم أعمق وأشمل لكيفية ترجمة الممارسات القيادية المعاصرة إلى كفاءة تشغيلية وتنظيمية داخل الفريق، وكيف يساهم هذا التكامل في تحقيق النجاح المستدام للمشاريع والحد من نسب تعثرها.

3. مشكلة البحث (Research Problem)

على الرغم من القفزات النوعية والوفرة المعرفية الهائلة في الأدبيات والمناهج الدولية التي تتناول إدارة المشاريع من المنظور الفني والهندسي والتكنولوجي، إلا أن الواقع التطبيقي في سوق العمل لا يزال يشهد نسباً مرتفعة ومقلقة من تعثر المشاريع، أو فشلها في تسليم المخرجات ضمن الوقت والميزانية المحددين، أو إخفاقها في نيل رضا أصحاب المصلحة. وعند إخضاع الأسباب الجذرية لهذا التعثر للتحليل الدقيق، يتضح أن الفجوة الكبرى لا تعود في الغالب إلى نقص الموارد المالية أو غياب الأدوات التقنية، بل تنبع بالأساس من مشكلات سلوكية، وتنظيمية، وإدارية ترتبط مباشرة بضعف الممارسات القيادية لمديري المشاريع وعلاقتهم بفرق عملهم.

تواجه الكثير من المشاريع المعاصرة أزمت داخلية حادة تتمثل في تراجع الروح المعنوية للأعضاء، وانخفاض مستويات الولاء للمشروع، وتصاعد حدة الصراعات والنزاعات الهدامة بين الأفراد، فضلاً عن غياب التنسيق الفعال وضبابية المسؤوليات. هذه الظواهر السلبية تُعزى بشكل مباشر إلى اعتماد بعض المديرين على أساليب القيادة الأوتوقراطية أو التقليدية القائمة على السلطة الرسمية والرقابة اللصيقة الخائفة، دون إدراك لمتطلبات القيادة الحديثة التي تركز على التمكين، والتحفيز، والدعم النفسي والمعرفي.

إن غياب الكفاءة والانسجام داخل فريق العمل يؤدي حتماً إلى بطء الاستجابة للمتغيرات، وزيادة الأخطاء الفنية، وهدر الموارد، وهو ما ينعكس سلباً في نهاية المطاف على معدلات نجاح المشروع. ومن هنا تتبلور المشكلة البحثية في وجود حاجة ماسة لتحديد الأنماط والسمات القيادية الأكثر فاعلية لمدير المشروع، والتقصي العلمي حول الآلية التنظيمية والسلوكية التي تساهم من خلالها هذه الأنماط في رفع وتطوير كفاءة وجاهزية فريق العمل، وكيف يُترجم هذا الرفع إلى نجاح ملموس ومستدام للمشاريع.

ولمعالجة هذه المشكلة البحثية بشكل دقيق ومنهجي، تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي :

> ما أثر قيادة مدير المشروع في تعزيز كفاءة فريق العمل وتحقيق نجاح المشاريع في بيئة الأعمال المعاصرة؟

4 . أهمية البحث (Research Significance)

أولاً: الأهمية العلمية والنظرية

**** سد الفجوة المعرفية:** ** تساهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة الإدارية العربية بمحتوى علمي مؤصل يربط بين ثلاثة متغيرات حيوية (القيادة، كفاءة الفريق، نجاح المشاريع) في نموذج هيكلي متكامل، حيث تعاني الأدبيات العربية من ندرة في الأبحاث التي تدير هذا الربط الثلاثي.

**** إطار مرجعي للباحثين:** ** يوفر هذا البحث قاعدة بيانات وأدوات قياس (استبيان ومقاييس) جرى التحقق من صدقها وثباتها علمياً، مما يجعله مرجعاً يستند إليه الباحثون وطلبة الدراسات العليا في مجالات إدارة الأعمال وإدارة المشاريع مستقبلاً لتطوير أبحاث مشابهة.

**** تأصيل الفكر السلوكي:** ** تدعم الدراسة الاتجاه الحديث في إدارة المشاريع والذي يركز على "المهارات الناعمة (Soft Skills) والذكاء العاطفي للقائد كعوامل مستقلة ومؤثرة في كفاءة المنظمات، بدلاً من التركيز التقليدي المحصور في الجوانب التكنولوجية والهندسية فقط.

ثانياً: الأهمية العملية والتطبيقية

*** ترشيد صناعة القرار:** ** تقدم الدراسة لصناع القرار والإدارات العليا في المنظمات دليلاً علمياً وعملياً حول المعايير السلوكية والقيادية الواجب توافرها واختبارها بدقة عند اختيار وتعيين مديري المشاريع، بدلاً من الاعتماد على المعايير الفنية البحتة فقط.

**** تطوير الحقائق التدريبية:** ** تمكن نتائج هذه الدراسة مسؤولي الموارد البشرية من تصميم وبناء برامج تدريبية موجهة ومكثفة لمديري المشاريع الحاليين والمستقبليين، تركز على تعزيز مهارات التمكين، والاتصال الفعال، وبناء وتوجيه فرق العمل عالية الأداء.

**** حماية الاستثمارات والحد من التعثر:** ** من خلال تطبيق التوصيات الإجرائية لهذا البحث، تستطيع المؤسسات رفع كفاءة فرق عملها وتحسين مستويات التنسيق، مما يساهم مباشرة في حماية الاستثمارات المالية الموجهة للمشاريع، والحد من نسب الهدر، ورفع معدلات نجاح المشاريع وتسليمها بجودة عالية ترضي أصحاب المصلحة.

5. قائمة المراجع (References List - APA 7th Edition)

- * العتيبي، خالد (2022). القيادة الإدارية وأثرها على أداء العاملين في المشاريع الإنشائية. *المجلة العربية للإدارة*، المجلد 42، العدد 2، ص ص. 115-135.
- * حريم، حسين (2020). *السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات*. دار الحامد للنشر والتوزيع.
- * Kerzner, H. (2017). *Project management: a systems approach to planning, scheduling, and controlling*. John Wiley & Sons.
- * Project Management Institute [PMI]. (2021). *A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide)* (7th ed.). Project Management Institute.
- * 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.