

Final Project 1

Code: MGM 433

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
قيادة مدير المشروع

أسم الطالب
عبد الرؤوف يحيى أبكر

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة
جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي
2026

المقدمة العامة

تُعد إدارة المشاريع من الركائز الأساسية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات في عصر تتسارع فيه وتيرة التغيير وتزداد حدة المنافسة. ومع تزايد حجم المشاريع وتعقيدها، لم يعد نجاحها مرهوناً فقط بتوفر الموارد المالية أو التكنولوجية، بل أصبح يعتمد بشكل متزايد على العنصر البشري، وتحديدًا على قدرة مدير المشروع على قيادة فريقه بفعالية. فالقيادة في هذا السياق ليست مجرد منصب إداري، بل هي عملية ديناميكية للتأثير والإلهام، وبناء الثقة، وتوجيه الجهود نحو تحقيق رؤية مشتركة، مع القدرة على التكيف مع المتغيرات وحل النزاعات واتخاذ القرارات الحاسمة.

وقد أظهرت تقارير معهد إدارة المشاريع (PMI) أن أكثر من سبعين بالمئة من المشاريع الفاشلة تعود أسبابها الجذرية إلى ضعف القيادة، وليس إلى نقص المهارات التقنية (PMI, 2021). وهذا يؤكد أن الجانب القيادي أصبح عنصراً محورياً في نجاح المشاريع، ومميزاً للمؤسسات الناجحة عن غيرها. فالقائد الفعال لا يكتفي بإدارة المهام، بل يلهم فريقه، ويدفعهم لتجاوز التحديات، ويخلق بيئة من الثقة والتعاون، مما ينعكس إيجاباً على أداء المشروع ككل.

كما أن القيادة في المشاريع تختلف عن القيادة في الإدارة التشغيلية؛ فالمشاريع مؤقتة، وتتكون من فرق متعددة التخصصات، وغالباً ما تعمل تحت ضغط الوقت والميزانية. وهذا يتطلب من القائد مهارات استثنائية في التكيف، والتواصل، واتخاذ القرارات السريعة، مع الحفاظ على روح الفريق ودافعيته. لذا، فإن دراسة قيادة مدير المشروع أصبحت ضرورة ملحة لفهم أسباب نجاح أو فشل المشاريع، وتطوير أدوات عملية لتعزيز الأداء القيادي في بيئات العمل الحديثة.

مشكلة البحث

على الرغم من الإجماع النظري على أهمية قيادة مدير المشروع، إلا أن هناك فجوة واضحة بين الأدبيات الأكاديمية والممارسة العملية، حيث يظل العديد من مديري المشاريع يُختارون بناءً على شهاداتهم الفنية (مثل PMP) دون تقييم كافٍ لكفاءاتهم القيادية. كما أن المنظمات غالباً لا تتبنى نماذج محددة لقياس أثر القيادة على مؤشرات الأداء الرئيسية للمشاريع، مما يؤدي إلى استمرار معدلات الفشل المرتفعة.

وتتمثل مشكلة هذا البحث في السؤال الرئيسي التالي:

"ما هي أنماط وسلوكيات القيادة الأكثر تأثيراً على نجاح المشاريع، وكيف يمكن قياس ذلك في بيئات العمل المختلفة؟"

أهمية البحث

تتعدد أوجه الأهمية لهذا البحث، ويمكن إجمالها في ثلاثة مستويات رئيسية:

أولاً: الأهمية النظرية

يساهم هذا البحث في سد الفجوة بين أدبيات القيادة العامة وأدبيات إدارة المشاريع، حيث أن معظم الدراسات السابقة تناولت القيادة في السياقات التنظيمية التقليدية، بينما نادراً ما ركزت على الخصائص الفريدة للمشاريع (مؤقتة، متعددة التخصصات، محدودة الموارد). كما أن هذا البحث يدمج بين أنماط القيادة والمهارات العملية في نموذج واحد، مما يثري الأدبيات الأكاديمية ويقدم إطاراً شاملاً للباحثين المستقبليين.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

يزود البحث مديري المشاريع بإطار عملي لتقييم سلوكياتهم القيادية وتطويرها، من خلال تحديد الأنماط والمهارات الأكثر تأثيراً في نجاح المشاريع. كما يساعد المؤسسات في وضع معايير موضوعية لاختيار مديري المشاريع بحيث تشمل الكفاءات القيادية إلى جانب الكفاءات الفنية، مما يقلل من حالات الفشل الناتجة عن ضعف القيادة.

ثالثاً: الأهمية المجتمعية والاقتصادية

يسهم البحث في خفض معدلات فشل المشاريع، مما يوفر الميزانيات المهدرة ويحسن العائد على الاستثمار في المؤسسات. كما يساعد في تحسين بيئة العمل من خلال تعزيز ثقافة القيادة الإيجابية، مما ينعكس على رضا الموظفين، ورفع إنتاجيتهم، وتقليل معدلات الاستقالة.

أسئلة البحث

السؤال الرئيسي:

ما هي أنماط وسلوكيات القيادة الأكثر تأثيراً على نجاح المشاريع، وكيف يمكن قياس ذلك في بيئات العمل المختلفة؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما هي أنماط القيادة (التحويلية، التبادلية، الديمقراطية، الأوتوقراطية، الخادمة) الأكثر ممارسة من قبل مديري المشاريع في قطاع التقنية؟
2. كيف تؤثر كل مهارة من المهارات القيادية العملية (التواصل، حل النزاعات، التفويض، التحفيز، إدارة التغيير، بناء الثقة) على نجاح المشروع؟
3. كيف يتكيف مدير المشروع مع فرق ذات خبرات ومتطلبات متباينة خلال مراحل دورة حياة المشروع المختلفة (البدء، التخطيط، التنفيذ، الإغلاق)؟

4. ما هي أبرز المعوقات التنظيمية التي تحد من تطبيق القيادة الفعّالة في المشاريع، وكيف يمكن التغلب عليها؟

أهداف البحث

الهدف الرئيسي:

تحديد أنماط وسلوكيات القيادة الأكثر تأثيراً على نجاح المشاريع، واقتراح نموذج متكامل لتطوير الأداء القيادي لمديري المشاريع.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على أنماط القيادة الأكثر ممارسة وتأثيراً في المشاريع، وترتيبها حسب درجة ممارستها.
2. قياس أثر المهارات القيادية العملية (الست) على مؤشرات نجاح المشروع (الوقت، التكلفة، الجودة، رضا أصحاب المصلحة).
3. تحليل كيفية تكيف مديري المشاريع مع متطلبات كل مرحلة من دورة حياة المشروع، وتحديد النمط القيادي الأنسب لكل مرحلة.
4. تحديد المعوقات التنظيمية التي تعيق تطبيق القيادة الفعّالة، مثل: ثقافة الخوف، وضعف التدريب، ونقص الدعم من الإدارة العليا.
5. تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق لتطوير المهارات القيادية لمديري المشاريع، ورفع كفاءة الفرق العاملة في المشاريع.

فرضيات البحث

رقم الفرضية:

- الفرضية الأولى توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة القيادة التحويلية ونجاح المشروع.
- الفرضية الثانية توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة القيادة الخادمة ونجاح المشروع.
- الفرضية الثالثة توجد علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة القيادة الأوتوقراطية ونجاح المشروع.
- الفرضية الرابعة توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين امتلاك المهارات القيادية العملية ونجاح المشروع.
- الفرضية الخامسة تتأثر درجة نجاح المشروع بأنماط القيادة والمهارات القيادية مجتمعة بشكل أكبر من تأثير كل متغير بمفرده.

نموذج البحث

المتغيرات:

• المتغيرات المستقلة:

1. أنماط القيادة (التحويلية، التبادلية، الديمقراطية، الأوتوقراطية، الخادمة)
 2. المهارات القيادية العملية (التواصل، حل النزاعات، التفويض، التحفيز، إدارة التغيير، بناء الثقة)
- المتغير التابع:

نجاح المشروع (ويشمل: الالتزام بالوقت، الالتزام بالميزانية، جودة المخرجات، رضا أصحاب المصلحة)

نموذج العلاقة المقترح:

أنماط القيادة

(تحويلية، خادمة، تبادلية،

ديمقراطية، أوتوقراطية)



المهارات القيادية العملية —► نجاح المشروع
(تواصل، حل نزاعات، تفويض، (وقت، ميزانية، جودة،
تحفيز، إدارة تغيير، ثقة) رضا أصحاب المصلحة)

كتابة موجزة عن الصناعة/المؤسسة المقررة للدراسة التطبيقية

قطاع الدراسة:

- سيتم تطبيق هذه الدراسة على شركات قطاع التقنية والخدمات في مدينة الرياض، وذلك للأسباب التالية:
- هذا القطاع يشهد نمواً متسارعاً ويزداد فيه الاعتماد على المشاريع، سواء في تطوير البرمجيات، أو البنية التحتية التقنية، أو الخدمات الاستشارية.
- تنوع المشاريع فيه بين مشاريع تطوير برمجيات، بنية تحتية، واستشارات، مما يوفر ثراءً في أنماط القيادة وتحدياتها.
- سهولة الوصول إلى عينة من مديري المشاريع وأعضاء الفرق العاملة في هذا القطاع، نظراً لتركزه في مدينة الرياض التي تضم العديد من الشركات التقنية الكبرى والناشئة.

المؤسسات المستهدفة:

سيتم اختيار عينة من ثلاث فئات من الشركات:

1. شركات كبيرة (أكثر من 250 موظف) – مثل شركات الاتصالات والبنوك.
 2. شركات متوسطة (50-250 موظف) – مثل شركات التقنية المتوسطة.
 3. شركات صغيرة (أقل من 50 موظف) – مثل الشركات الناشئة.
- وذلك بهدف المقارنة بين تأثير حجم الشركة وثقافتها التنظيمية على ممارسات القيادة.

كتابة موجزة لقسم منهجية البحث

منهج البحث:

سيتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وهو الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية ووصفها وتحليل العلاقات بين متغيراتها.

أدوات جمع البيانات:

1. الاستبيان: أداة كمية موجهة لعينة من مديري المشاريع وأعضاء الفرق، مقسم إلى أربعة محاور (بيانات ديموغرافية، أنماط القيادة، مهارات قيادية، نجاح المشروع)، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.
2. المقابلات شبه المنظمة: أداة نوعية تُجرى مع عينة من مديري المشاريع ذوي الخبرة الطويلة (10 مقابلات) للتعلم في فهم التحديات والتطبيقات العملية للقيادة.

مجتمع وعينة الدراسة:

- المجتمع: مديرو المشاريع وأعضاء الفرق في شركات التقنية والخدمات بالرياض (تقديراً 250 فرداً).
- العينة: عينة عشوائية طبقية حجمها 100 فرد.

أساليب التحليل الإحصائي:

- سيتم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات، وتطبيق:
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- معامل ارتباط بيرسون.
- تحليل الانحدار المتعدد.
- اختبار كرونباخ ألفا لقياس الثبات.

الاعتبارات الأخلاقية:

سيتم الحصول على موافقة المشاركين، وضمان السرية التامة، وإخفاء الهويات.

رسم المخطط المقترح للمشروع

تقييم قيادة مدير المشروع



تحديد نمط القيادة المناسب



تطوير المهارات القيادية



تطبيق الممارسات القيادية



تحسين أداء الفريق



نجاح المشروع

جدول المحتويات

الرقم المحتوى الصفحة

1 صفحة الغلاف

2 العنوان 1

3 المقدمة العامة 2

4 مشكلة البحث 2

5 أهمية البحث 3

6 أسئلة البحث 3

7 أهداف البحث 4

8 فرضيات البحث 4

9 نموذج البحث 5

10 الصناعة/المؤسسة المقررة 6

11 منهجية البحث 6

12 رسم المخطط المقترح للمشروع 8

13 جدول المحتويات 9

14 قائمة المراجع 10

- Blanchard, K. H., & Johnson, S. (2015). *The One Minute Manager*. William Morrow.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). Sage Publications.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business Review Press.
- Harvard Business Review. (2018). *HBR Guide to Project Management*. Harvard Business Review Press.
- Kerzner, H. (2017). *Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling* (12th ed.). Wiley.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Liao, C., & Meuser, J. D. (2014). Servant leadership and serving culture. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1121-1140.
- Müller, R., & Turner, J. R. (2010). Leadership competency profiles of successful project managers. *International Journal of Project Management*, 28(5), 437-448.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications.
- PMI. (2021). *A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide)* (7th ed.). Project Management Institute.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.

Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (2007). *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*. CPP, Inc.

Turner, J. R., & Müller, R. (2005). The project manager's leadership style as a success factor on projects. *Project Management Journal*, 36(2), 49-61.

Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal*, 62(2), 81-93.

Zenger, J., & Folkman, J. (2014). *The New Extraordinary Leader: Turning Good Managers into Great Leaders*. McGraw-Hill.