

دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي بالتطبيق على الشركة

السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة

اعداد الطالب /

الاسم/ رياض محمد الجني

الرقم الجامعي/ 243001783

إشرف

الدكتور/ الفیصل عبد الحممد محمد

الدكتور/ فايز علي جراد

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميد أوشن

1446هـ

خطة الدراسة

خطة الدراسة

1- المقدمة

تواجه المؤسسات الاقتصادية والخدمية العديد من التحديات، في مقدمتها التحديات الإدارية، التي تواجه الإدارة العليا (مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية). يصبح الوضع أكثر تعقيدا في بيئة الأعمال المتغيرة باستمرار متأثرة بالتطور التكنولوجي والتحول التكنولوجي السريع والمنافسة الشديدة على الموارد. وهذا يتطلب ممارسات إدارية متقدمة لهذه الجهات للتعامل مع التغييرات المختلفة بكفاءة وفعالية.

تركز المشكلة البحثية على مدى تطبيق وممارسة إدارة المشاريع في المؤسسات الخدمية في مكة المكرمة وأثرها على كفاءة وفاعلية الأداء في هذا القطاع الحيوي. تتحمل إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة مسؤولية تسليم المشاريع الرأسمالية للشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بشكل آمن وفي المواعيد المحددة ضمن حدود الموازنة التقديرية وبأعلى معايير النزاهة. حيث تعتبر كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في المشروعات الإنتاجية والخدمية في شركة الكهرباء في المملكة العربية السعودية من أبرز الموضوعات الإدارية التي سيتم تناولها في البحث محل الدراسة

حيث أكدت العديد من أدبيات علم إدارة الأعمال على أهمية كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في المشروعات الإنتاجية والخدمية في المؤسسات ومدى تأثيرها على إدارة المشروعات. وأن قدرة الإدارة على تخطيط الأعمال وتوفير الجهد اللازم لتنفيذ المشروعات والعمل على الإبداع والابتكار وزيادة مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في تلك المشاريع سوف يساهم في تحقيق كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في المشروعات الإنتاجية والخدمية التي تعتبر قاعدة الارتكاز للمؤسسات التي ترغب في المنافسة والتوسع في إسناد وقبول الكثير من المشروعات والارتقاء بالأداء التنظيمي لتلك المؤسسات من خلال الدور المحوري الذي تقوم به في المؤسسات التي تتطلب مستوى جودة معين مما يتطلب رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين لتحقيق ذلك الهدف (القادري، 2021)

بالإضافة إلى الثقافة التنظيمية ومساهمتها في إرساء أسلوب تعامل العاملين داخل المؤسسة وفقا إلى تحسين كفاءة إدارة المشاريع وتأثير في تحقيق مستوى عال من الأداء الوظيفي للعاملين، فهي تشير إلى السلوك السائد بين الموظفين بعضهم البعض أو بين الموظفين والمديرين، وبعبارة أخرى تساعد الثقافة التنظيمية داخل إدارة المشاريع في التعرف على القيم التنظيمية السائدة في تلك المؤسسات والأعراف التنظيمية التي تنشأ بين العاملين بعضهم البعض. وما يتولد عنها من قواعد السلوك الموجودة للوائح

المعمول بها والتي قد تحتاج إلى تحديث وتطوير عبر سلوك العاملين نحو إنجاز الأعمال وفق التوقعات التنظيمية التي تساهم في الاستفادة من توجيه لخطة ورؤية إدارة المشاريع المنبثقة من الرؤية العامة لتلك المؤسسات (المطيري، 2013).

بدأت إدارة المشروعات تحتل مكانه كبيرة بين العلوم الإدارية منذ عقود قليلة فقط، حيث تأصلت بثوبها الحديث منذ ستينيات القرن العشرين بعد أن أدرك علماء الإدارة أن الوصول إلى تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين سواء كانت تلك المؤسسات خدمية أم إنتاجية وذلك لمواكبة التقدم المعرفي والتطور التكنولوجي السريع، التي لا تتم إلا بتنظيم العمل عبر المشاريع من أجل تحقيق التعاون والتواصل والتكامل بين العاملين وضمان الاستثمار الأمثل للموارد المتاحة سواء كانت بشرية أو مادية والحفاظ على الجودة وتقليل التكاليف وزيادة الأرباح.

بناء على تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين من أجل إنجاز المشروعات ضمن الوقت والتكلفة ونطاق العمل، أو كما يسعى في علم إدارة المشروعات ضمن حدود مثلث المشروع والذي يتكون من ثلاثة أضلاع رئيسية تتمثل بالزمن والمال ونطاق العمل، وقلب مثلث المشروع الذي يعبر عن الجودة، مع الأخذ إلى إدارة اضلاع المثلث وقلبه بالشكل الأمثل وكما هو متفق عليه مسبقاً بالاعتبار أن جميع المؤسسات مهما كبر أو صغر حجمها تسعى (ابراهيم، 2016).

تتحمل إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة مسؤولية تسليم المشاريع الرأسمالية للشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بشكل آمن وفي المواعيد المحددة ضمن حدود الموازنة التقديرية وبأعلى معايير النزاهة. يجب أن يكون لدى إدارة مشاريع موظفون مؤهلون في مجال إدارة المشاريع، والأعمال الهندسية، والإنشاءات، والجودة والسلامة، وتحديد التكاليف ووضع الجداول الزمنية من أجل تنفيذ المشاريع بنجاح ولا يتم ذلك إلا عن طريق تحسين الأداء الوظيفي لهؤلاء العاملين لضمان نجاح تلك المشاريع وتحقيق الأهداف المخطط لها من قبل إدارة المشاريع بالشركة

2- مشكلة الدراسة:

تبذل المملكة العربية السعودية جهوداً لتعليمات خطة كبيرة من أجل تنفيذ المشروعات في سائر البلد وفقاً لرؤية المملكة 2030 التي أقرها (الملك سلمان حفظه الله) والتي تؤكد على دعم المملكة العربية السعودية للمشاريع ، حيث يشير تقرير خطة 2030 على دعم مشاريع المجالات الخاصة بالطاقة وغيرها من المشاريع ذات العلاقة مما يؤكد دعم حكومة المملكة العربية السعودية لتنفيذ المشاريع ، خطة رؤية 2030 ولقد أوضح الدور الكبير لإدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في تلك المشاريع وضرورة تقديم الدعم الكامل من أجل تطوير تلك الثروة البشرية التي هي عماد تحقيق رؤية 2030 قد أشير إلى أن الحكومة السعودية تتابع برنامج المشاريع من أجل رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في تلك المشاريع مما ينعكس النجاح في تنفيذ المشاريع إلا أن هذه الإجراءات لم تكفي للحد من تعثر إدارة المشاريع في تحقيق التحسين المطلوب في أداء العاملين بتلك المشاريع والعوامل التي أدت إلى تعثر إدارة المشاريع في تحقيق هذا الهدف.

بناء على الدراسات السابقة التي تناولتها الدراسة في تحديد الفجوة البحثية وهو ما ينعكس أيضاً على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة. وبناء على ما تقدم وبعد التأكيد على تحسين كفاءة الأداء الوظيفي ولذلك فإنه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين تطبيقاً على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية؟

3- أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية العلمية:

تكمن أهمية الدراسة في التعرف على دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين "تطبيقاً على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية بمنهجيات إدارة المشاريع كمتغير مستقل وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين كمتغير تابع حيث تعتبر هذه الدراسة امتداداً للدراسات السابقة وبالتالي فإن نتائج هذه الدراسة تعتبر مهمة للمتخصصين في إدارة المشروعات وإدارة الأعمال على حد سواء، كما أن نتائج هذه الدراسة تعتبر إضافة للحلول المقترحة لحل مشكلة تعثر الشركة السعودية للكهرباء

بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية، والمشاريع الأخرى التي تعاني من نفس المشكلة. وتسلط هذه الدراسة الضوء على تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في المشروع وما تعانيه من مشاكل مرتبطة بتخطيط الأعمال وتنفيذها كالجهد المبذول والإبداع والابتكار المرتبطة بإدارة المشاريع.

ثانياً: الأهمية العملية:

تكمن أهمية الدراسة في التعرف على دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين "تطبيق على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية حيث تتمحور أهمية الدراسة حول:

- معرفة الأسباب التي تؤدي إلى تعثر إدارة المشاريع من أجل تفاديها مستقبلاً ومدى ارتباطها بإدارة الوقت والجودة المتوقعة من المشروع وميزانية المشروع وفوائد المشروع.
 - ودور الثقافة التنظيمية في العلاقة بين تحسين كفاءة الأداء الوظيفي وتعثر الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة في تحقيق هذا التحسين في الأداء.
 - هذا بالإضافة إلى معرفة تأثير المعتقدات والأعراف والتوقعات والقيم التنظيمية في العلاقة بينهما.
- وتعتبر هذه الدراسة حديثة وبالتالي فإن نتائجها يمكن الاعتماد عليها في حل مشكلة تأثير الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في ظل دعم السلطات السعودية لتنفيذ خطة ورؤية 2030 التي تدعم قطاع الطاقة لارتباطها بإنجاز عدد كبير من المشاريع

4- أهداف الدراسة:

- ✓ تبيان دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين تطبيقاً على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية.
- ✓ إيضاح أثر الثقافة التنظيمية في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة.
- ✓ استكشاف أثر الثقافة التنظيمية على نجاح الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة.

✓ التعرف على أثر الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة وتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

5- أسئلة الدراسة:

- 1- ما أثر كفاءة استخدام الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على تعثر عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين؟
- 2- ما أثر الثقافة التنظيمية للشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين؟
- 3- ما أثر الثقافة التنظيمية على تعثر الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالملكة العربية السعودية؟
- 4- ما أثر المتغيرات الديموغرافية للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة بين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين وتعثر الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالملكة العربية السعودية؟

6- فروض الدراسة ومتغيراتها:

أولاً: فروض الدراسة:

بناء على تحديد مشكلة الدراسة واسئلتها تم تحديد الفرضية الرئيسية للدراسة وتتمثل في الفرض التالي: "يوجد دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة".

وبناء على الفرضية الرئيسية للدراسة يمكن اشتقاق عدد من الفرضيات الفرعية للدراسة تتمثل فيما يلي:

- 1- توجد علاقة بين كفاءة استخدام الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة على تعثر عملية التحسين للأداء الوظيفي للعاملين.

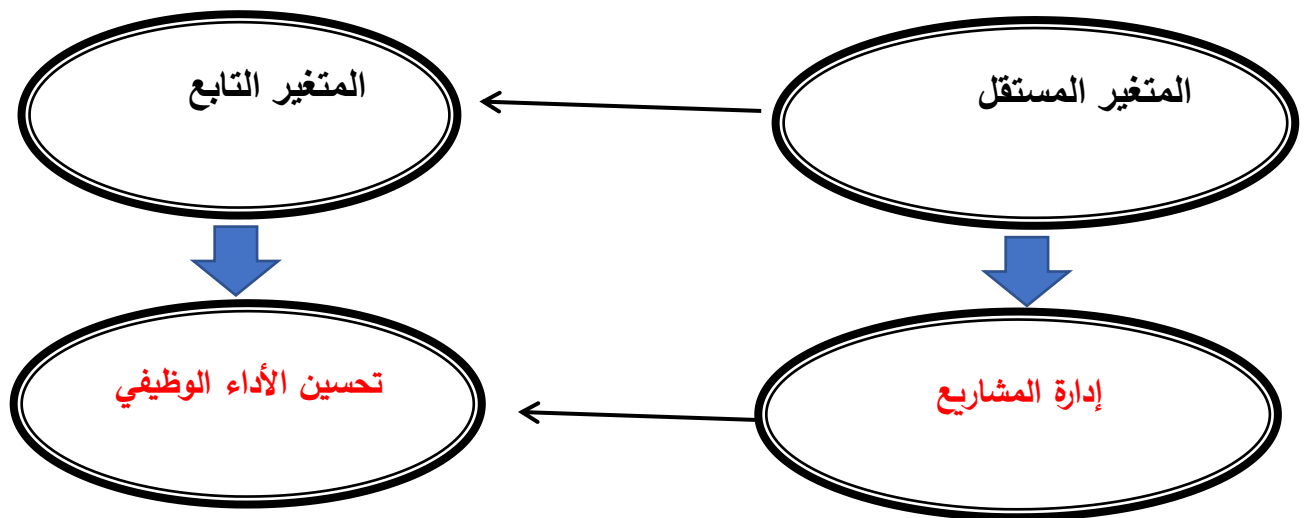
2- توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية للشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة علي تحسين الأداء الوظيفي للعاملين

3- توجد علاقة الثقافة التنظيمية على نجاح الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية

4- توجد علاقة بين المتغيرات الديموغرافية للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة بين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين ونجاح الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية

ثانيا: متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل / دور إدارة المشاريع
- المتغير التابع / تحسين الأداء الوظيفي للعاملين
- المتغير الوسيط / الثقافة التنظيمية لإدارة المشاريع



• . شكل رقم 1 اعداد الباحث

7- الدراسات السابقة:

تمهيد

ومن هنا توسع المهتمين بموضوع إدارة المشاريع بالبحث في أسباب نجاح وتعثر إدارة المشاريع والصلاحيات الممنوحة لهذه الإدارة التي يقع على عاتقها العمل على تحقيق أهداف المنظمة في إنجاز المشاريع وفق الشروط المتفق عليها مع الجهة صاحبة العلاقة والتغلب على المعوقات التي قد تواجه العاملين من خلال تحسين مستوى الأداء الوظيفي وبدراسة تلك الحالة وتطبيقها على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة وقد تم الاستعانة بعدد من الدراسات السابقة التي تتناول احد متغيرات الدراسة او كلاهما ولكنها تمت في أوقات وبيئات مختلفة ومن أهم تلك الدراسات ما يلي:

دراسة الجني 2023

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير تقييم الأداء على تحسين كفاءة عمل الموظفين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ، وذلك بهدف تطوير و تحسين كفاءة الموظفين و الوصول إلى الأهداف المرجوة ، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية ونظراً لصعوبة إجراء الحصر الشامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة فقد قامت الدراسة باستخدام أسلوب العينات العشوائية وتم نشر الرابط الخاص بالاستبيان على مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بمجتمع الدراسة وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 456 فرد وهم الذين أجابوا على اسئلة استمارة الاستبيان، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لتقييم الأداء على تحسين كفاءة العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية مما يبين عدم صحة الفرضية الرئيسية للدراسة واتضح وجود علاقة طردية بين تقييم الأداء وتحسين كفاءة العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ،وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لتقييم الأداء على إنتاجية العاملين كأحد أبعاد تحسين كفاءة العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لتقييم الأداء على جودة العمل الخاصة بالعاملين كأحد أبعاد تحسين كفاءة العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ،ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية

لتقييم الأداء على الانضباط الوظيفي كأحد أبعاد تحسين كفاءة العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ، ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لتقييم الأداء على السرعة والدقة في انجاز أعمال العاملين كأحد أبعاد تحسين كفاءة العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية .

وأوصت الدراسة بضرورة العمل علي زيادة قدرات ومهارات المدراء والقيادات في تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة في تقييم الأداء من خلال توفير البرامج والدورات التدريبية عن كافة التطورات والأساليب الحديثة المستخدمة في مجال تقييم الأداء.

دراسة (خميس، 2021):

بعنوان أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية استهدفت الدراسة قياس وتحليل أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في البنوك التجارية المصرية، ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فروضها تم اعداد قائمة استقصاء استخدمت كأداة رئيسية لجمع البيانات، وأجريت الدراسة الميدانية على عينة قوامها (280) مفردة، وكانت عدد القوائم الصالحة للتحليل (251) قائمة، وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات ابرزها معامل الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد، وقد انتهت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية معنوية بين التحول الرقمي وأبعاد الأداء الوظيفي عند مستوى معنوي 5%، كما اشارت إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للتحول الرقمي على أبعاد الأداء الوظيفي للعاملين بالبنوك التجارية المصرية، وفي ضوء هذه النتائج يوصى الباحث بإنشاء وحدة تنظيمية للتحول الرقمي في البنوك التجارية المصرية تختص بالتنسيق مع إدارات البنك بإدارة مشاريع الرقمنة المصرفية وتشجيع الابتكار، وأيضا تقديم الدعم النفسي للحد من التوتر الرقمي للموظفين في البنوك التجارية المصرية.

دراسة (الشاطر، وآخرون، 2021):

هدفت الى التعرف على واقع ممارسة عمليات إدارة المعرفة وأثرها في تحقيق الأداء المؤسسي المتميز لدى أعضاء هيئة التدريس بأكاديمية الدراسات العليا فرع إيدابينا، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمعها من جميع أعضاء هيئة التدريس بأكاديمية الدراسات العليا فرع إيداباي من حملة المؤهل العلمي) استاذ مساعد، مشارك، أستاذ والبالغ عددهم (25)، واعتمدت على استبانة مكونة من محورين، الأول عمليات

إدارة المعرفة والثاني الأداء المتميز. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة على الأداء المؤسسي المتميز.

دراسة (2020 Zaid and Zarqawi):

هدفت إلى التحقق من تأثير إدارة الجودة الشاملة على الأداء المؤسسي مع التأثير الوسيط لإدارة المعرفة في التعليم العالي الفلسطيني، البيانات تم جمعها من ثمانية عشر جامعة مختلفة في فلسطين. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي وأسلوب العينة الميسرة، وأداة الاستبيان التي وزعت على 219 من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الكليات المختلفة. وتوصلت الدراسة إلى أن ممارسات إدارة الجودة الشاملة لها تأثير قوي ومباشر على أداء المؤسسات، وأن إدارة المعرفة لها دور وسيط في العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة والأداء المؤسسي.

دراسة (2020 Nhung and Kairi):

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الجودة الشاملة في أداء المشاريع التجارية المتميزة في كينيا، تمثل مجتمع الدراسة في الموظفين والإدارة لشركة Limited Horticulture Flamingo، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وعلى أداة الاستبانة لجمع البيانات الأولية التي تم تحليلها باستخدام تقنيات التحليل الكمي والنوعي، حيث بلغت العينة (46) مفردة. وتوصلت الدراسة أن هناك ارتباطات إيجابية وذات دلالة بين أداء المشاريع المتميزة في كينيا وجميع المتغيرات المستقلة تخطيط إدارة الجودة، تركيز العمل، الصفات القيادية، نهج إدارة الجودة.

دراسة (خلف احمد الجرامنة 2019):

بعنوان " منهجيات إدارة المشاريع ودورها في تحقيق نجاح أهداف المشروع: دراسة ميدانية للمشاريع الإنشائية " هدفت هذه الدراسة إلى دراسة وتشخيص دور منهجيات إدارة المشاريع؛ ممثلة بجدولة هيكل تقسيم وجدولة أعماله في تحقيق متطلبات نجاح المشروع، كما هدفت الدراسة لتحليل دور فريق عمل المشروع ودوره في التأثير على التخطيط السليم للمشاريع عامة والإنشائية خاصة، حيث اختارت الدراسة عينة ممثلة من المشاريع الإنشائية في محافظة البلقاء، والتي بلغ مجموعها (26) مشروعا. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والمقابلة والملاحظة الشخصية لتحليل عينة الدراسة التي تكونت من المدراء والمشرفين العاملين فيها. وتوصلت الدراسة إلى عددا من النتائج كان من أهمها أن متغيرات الدراسة (جدولة وهيكل قسم الأعمال) لها دلالة

إحصائية واضحة. وقد تبين أن لهما تأثير واضح على نجاح المشروع. كما أوصت الدراسة بالحاجة إلى تفعيل دور فريق عمل المشروع في تخطيط وتنفيذ ومتابعة خطة الجدولة، وتعزيز دور هيكل تقسيم العمل وجدول توزيع المسؤوليات، مما يؤثر إيجاباً في نجاح أهداف المشروع (الوقت، الكلفة، الأداء). وتوصي الدراسة بضرورة تبني أدوات تخطيط المشروع والتي من أهمها: الجدولة وهيكل تقسيم الأعمال، وبضرورة اشتراط توفير فريق عمل متمكن من منهجيات إدارة المشاريع وخاصة الجدولة وتوزيع هيكل الأعمال والمسؤوليات.

دراسة (بلال وعلاهم 2018):

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر كفاءة الأداء التنظيمي على تعثر إدارة المشروعات: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية. وتكمن مشكلة الدراسة في ضعف كفاءة الأداء التنظيمي مما أثر سلباً على تعثر إدارة المشاريع بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية. كما كان هناك تدني في الثقافة التنظيمية مما أثر على كفاءة الأداء التنظيمي وتعثر إدارة المشاريع.

وبرزت أهمية الدراسة في تسليط الضوء على الإطار النظري لكفاءة الأداء التنظيمي وإدارة المشاريع بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل أثر كفاءة الأداء التنظيمي على تعثر إدارة المشاريع: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية. واستخدمت الدراسة مجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية كمجتمع الدراسة، وبلغ عدد العاملين 226 من العاملين بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية وخاصة إدارة المشاريع، واستخدمت الدراسة برنامج الحزم الإحصائية SPSS الإصدار الخامس والعشرين وبرنامج PLS SMART الإصدار الثالث من أجل تحقيق أهداف وفرضيات الدراسة. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين أثر كفاءة الأداء التنظيمي على تعثر إدارة المشاريع: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية، كما أن هناك علاقة إحصائية غير مباشرة للثقافة التنظيمية في العلاقة بين كفاءة الأداء التنظيمي وتعثر إدارة المشاريع بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية. ولقد أوصت الدراسة بضرورة استخدام وسائل تكنولوجيا أكثر حداثة وذلك كأحد أبرز الأساليب المستخدمة في التخلص من أسباب تعثر إدارة المشاريع. كما أوصت الدراسة بضرورة قيام مؤسسة بن لادن بعقد العديد من

المؤتمرات وجلب العديد من المتخصصين في إدارة المشاريع للبحث عن مكان من الضعف من أجل تفادي تعثر إدارة المشاريع.

دراسة عبد الرحمن (2018):

هدفت هذه الدراسة للتعرف على دور الثقافة التنظيمية في تعديل العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة والأداء المؤسسي في القطاع الصناعي بولاية الخرطوم، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وعلى الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية من المبحوثين الذين بلغ عددهم (256) مبحوث. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين إدارة الجودة الشاملة الموجهة والأداء المؤسسي، ووجود تأثير جزئي للثقافة التنظيمية على العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة والأداء المؤسسي.

دراسة (درويش 2017):

هدفت الدراسة إلى إبراز دور تطبيق معايير الجودة الشاملة في تحسين الأداء بالمؤسسات الاجتماعية في محافظة السلیمانية، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليل ودراسة الحالة، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن المؤسسات موضوع الدراسة تطبيق معايير الجودة الشاملة بصورة متوسطة، كما أن هنالك اهتمام لحد ما بتحسين الأداء في المؤسسات الاجتماعية بمحافظه السلیمانية، هذا بالإضافة إلى أن المشاريع لم تحقق مستوى الجودة المنشود، وكذلك فإن فوائد المشاريع قد انحصرت نتيجة لضعف ترتيب أولويات المشاريع. كما أوضحت نتائج المقابلات أن هناك غياب واضح للثقافة التنظيمية في المؤسسات التي تقوم على إدارة المشاريع بالمملكة العربية السعودية مما يشير إلى التأثير السلبي لكفاءة الأداء التنظيمي على تعثر إدارة المشاريع، يضاف إلى ذلك أن الموظفين لا يخضعون للوائح التي تمثل القيم التنظيمية داخل المؤسسة، كما أن المؤسسات تفتقر إلى الأعراف التنظيمية التي تنظم طبيعة السلوك بين أفرادها، وكذلك فإن عدم وجود توقعات تنظيمية عن ما سوف يحدث إذا تمت سلباً للمشاريع، وغياب المعتقدات التنظيمية التي تنظم أساليب العمل داخل المنظمة يؤدي إلى تدني كفاءة الأداء التنظيمي وهو ما يؤثر على تعثر إدارة المشاريع، وبالتالي فإن المقابلات قد أجمعت على أن تدني الثقافة التنظيمية وتدهور مستوى كفاءة الأداء التنظيمي قد أدى إلى تعثر إدارة المشاريع بالمملكة العربية السعودية.

بعنوان أثر كفاءة الأداء التنظيمي على تعثر إدارة المشاريع: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر كفاءة الأداء التنظيمي على تعثر إدارة المشاريع: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية. وتكمن مشكلة الدراسة في ضعف كفاءة الأداء التنظيمي مما أثر سلباً على تعثر إدارة المشاريع بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية. كما كان هناك تدني في الثقافة التنظيمية مما أثر على كفاءة الأداء التنظيمي وتعثر إدارة المشاريع. وبرزت أهمية الدراسة في تسليط الضوء على الإطار النظري لكفاءة الأداء التنظيمي وإدارة المشاريع بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل أثر كفاءة الأداء التنظيمي على تعثر إدارة المشاريع: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية. واستخدمت الدراسة مجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية كمجتمع الدراسة، وبلغ عدد العاملين 226 من العاملين بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية وخاصة إدارة المشاريع، واستخدمت الدراسة برنامج الحزم الإحصائية SPSS الإصدار الخامس والعشرين وبرنامج PLS SMART الإصدار الثالث من أجل تحقيق أهداف وفرضيات الدراسة. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين أثر كفاءة الأداء التنظيمي على تعثر إدارة المشاريع: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية، كما أن هناك علاقة إحصائية غير مباشرة للثقافة التنظيمية في العلاقة بين كفاءة الأداء التنظيمي وتعثر إدارة المشاريع بمجموعة بن لادن بالمملكة العربية السعودية. ولقد أوصت الدراسة بضرورة استخدام وسائل تكنولوجيا أكثر حداثة وذلك كأحد أبرز الأساليب المستخدمة في التخلص من أسباب تعثر إدارة المشاريع. كما أوصت الدراسة بضرورة قيام مؤسسة بن لادن بعقد العديد من المؤتمرات وجلب العديد من المتخصصين في إدارة المشاريع للبحث عن مكامن الضعف من أجل تفادي تعثر إدارة المشاريع.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسات، حيث كان الجانب التطبيقي على مستوى الوكالات المحلية للتشغيل. اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعطيات والبيانات المتعلقة لظاهرة موضوع البحث، ولتحقيق هذا الهدف استخدمنا الاستبيان كأداة للدراسة وتم توزيع استمارة الاستبيان داخل المؤسسات على عينة قدرها 38 عامل، وقد اعتمد في تحليل بيانات الاستبيان

على برمج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، برمج معالج الجداول Excel واختبار الفرضيات استخدامنا المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، اختبار تحليل التباين الأحادي، كما تم استخدام أساليب تحليل الانحدار والارتباط لإثبات وجود علاقة بين متغيرات الدراسة. وفي الأخير خلصت الدراسة إلى أن التدريب هدفه إزالة جوانب الضعف والقصور في أداء العاملين ويساعد على تحسين الانضباط والسلوك بدرجة كبيرة، إذا يمثل الركيزة الأساسية في تطوير وترشيد أداء القوى العاملة.

دراسة (الحسيني، 2013):

سعت جامعة الملك عبد العزيز إلى التحول إلى جامعة إلكترونية من خلال تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية بشكل تدريجي ومدرّس في قطاعاتها المختلفة، لذا جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على مدى تأثير استخدام هذه الأنظمة على مستوى أداء موظفات عمادات الجامعة وما نتج عن ذلك من آثار إيجابية على الموظفة وعلى الإدارة وعلى الجامعة ككل. هدفت هذه الدراسة إلى تعريف الإدارة الإلكترونية ودورها في تطوير العملية الإدارية، وقياس أثر تطبيق أنظمتها على تطوير العمل الإداري وعلى أداء موظفات العمادة في جامعة الملك عبد العزيز، وتحديد ما يوجهها من معوقات وتقديرات بعض التوصيات لمواجهة هذه المعوقات، بالإضافة إلى تقييم مدى فعالية أنظمتها الحالية.

وتقوم الدراسة على تساؤل أساسي ونصه: ما هو تأثير تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على أداء موظفات العمادات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة؟

ولتحقيق ذلك استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب الدراسة الميدانية بالاعتماد على أداة الاستبانة التي تم توزيعها على عينة عشوائية من الموظفات تتألف من (٢٤٨) موظفة ولقد بلغ العائد من الاستبيانات الصالحة للتحليل الإحصائي (٢٤٠) مفردة أي ما يعادل ٩٧% من عينة الدراسة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود أثر إيجابي قوي لتطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على تطوير العمل الإداري وعلى أداء موظفات العمادات في جامعة الملك عبد العزيز، ووجود معرفة عالية لدى الموظفات بالأنظمة المطبقة في عمادتهم فقط، وأن التسهيلات اللازمة لدعم الأنظمة متوفرة من قبل الجامعة بشكل كبير، وأن نسبة المعوقات

التي واجهت الموظفين كانت بدرجة متوسطة، وأخيرا حصلت أنظمة الإدارة الإلكترونية على درجة تقييم عالية من حيث فعاليتها وكان من أهم توصيات الدراسة العمل على تفعيل الإدارة الإلكترونية بشكل كامل وتحويل جميع الإجراءات الإدارية التي تتم بالطريقة التقليدية إلى إلكترونية بعد تطويرها بما يتوافق مع أهداف الإدارة الإلكترونية، والاهتمام بتوفير احتياجات جميع العمادات من المتطلبات التقنية والدورات التدريبية في مجال الأنظمة الإلكترونية، والتحسين المستمر للبنية التحتية بحيث تتلاءم مع التطور التكنولوجي، وتطوير الأنظمة الإلكترونية الحالية من ناحية السرعة والحماية والموائمة مع احتياجات العمل.

8- المنطلقات النظرية للدراسة

أولاً: مفهوم إدارة المشاريع:

شيدت العصور المنصرمة والمعاصرة نمواً في استخدام إدارة المشاريع كوسيلة لتحقيق أهداف المنظمة فإدارة المشاريع توفر قوة فعالة لتحسين قدرات المنظمة على التخطيط والتنظيم والتنفيذ ومراقبة الأنشطة المختلفة فيها كما أنها تشمل جميع الوسائل والأساليب المستخدمة في إنجاز المشاريع في الزمن، التكلفة والجودة المطلوبة لتحقيق أهداف المنظمة تمكن المشاريع من معرفة معيار إدارة المشاريع المتعلقة بإدارة المشاريع:

معايير إدارة المشاريع:

حدد المعهد الأمريكي لإدارة المشاريع تسعة معايير تحكم وتضبط عملية إدارة المشاريع وهي

1. إدارة تكامل المشروع
2. إدارة نطاق المشروع
3. إدارة زمن المشروع
4. إدارة تكلفة المشروع
5. إدارة جودة المشروع
6. إدارة موارد المشروع
7. إدارة اتصالات المشروع
8. إدارة مخاطر المشروع

9. إدارة مشتريات المشروع.

المجالات المعرفية لإدارة المشاريع:

هناك أربع مجالات معرفية محورية تقودنا إلى أهداف المشروع

1. النطاق

2. الزمن

3. والتكلفة

4. والجودة

إدارة وقت المشروع

عمليات إدارة الوقت المشروع هي:

(1) خطة إدارة الجدول الزمني

(2) تحديد الأنشطة

(3) أنشطة التسلسل

(4) تقدير موارد النشاط

(5) تقدير فترات النشاط

(6) تطوير الجدول الزمني

(7) جدول التحكم.

يوجد العديد من أساليب جدولة المشروعات

• كأسلوب المسار الحرج

• وأسلوب pert

• وأسلوب شبكات الأعمال.

أي أن إدارة زمن المشروع يتم بتقدير مدة أنشطة المشروع وخلق جدول لتلك الأنشطة ومراقبة أي تغيير على الجدول الزمني إلى أن يتم بإنجاز المشروع في زمنه المحدد.

إدارة تكاليف المشروع

طريقة تستخدم التكنولوجيا لقياس التكلفة والإنتاجية من خلال دورة الحياة الكاملة للمشاريع على مستوى المؤسسات تشمل العديد من الوظائف المحددة لإدارة المشروع بما في ذلك التقدير وضوابط العمل وجمع البيانات الميدانية والجدولة والمحاسبة والتصميم. الهدف الرئيسي هو إكمال مشروع ضمن ميزانية معتمدة بداية من التقدير أداة حيوية يتم استخدام البيانات التاريخية الفعلية للتخطيط الدقيق لجميع جوانب المشروع. مع استمرار المشروع تخدم التحكم في الوظائف البيانات من التقدير مع المعلومات الواردة من الميدان لقياس التكلفة والإنتاج في المشروع. من بداية المشروع حتى الانتهاء فإن إدارة تكلفة المشروع تهدف إلى تبسيط وخسارة تجربة المشروع وقد كان هذا النهج التكنولوجي منافسا كبيرا على التيار الرئيسي لتقدير صناعات البرمجيات وإدارة المشاريع.

إدارة جودة المشروع

في بداية المشروع يتم تحديد المتطلبات مع الجهات المعنية. تصبح هذه المتطلبات الأساس لعمل المشروع. بعد ذلك فإن مهمة مدير المشروع هي التأكد من أن العمل يتم بدون أي إضافات مضمنة. لا تتعلق الجودة بإعطاء العمل إضافات أو إكمال أعمال إضافية. غالبا ما يستند إشعار الإضافات إلى تصور خاطئ لما تعتقد أن العميل يريده. وتضيف هذه الإضافات الوقت والتكاليف الممكنة والآثار الأخرى إلى المشروع ولكنها لا تؤدي دائما إلى زيادة رضا العملاء.

مؤشر الأداء

مؤشر الأداء هو حساب العمل الجيد هو تحقيق هدفها المحدد. للعمل مع وقت الاستجابة للأهداف ومؤشر الأداء هو الفعلي مقسوما على الهدف. للعمل مع أهداف السرعة يكون مؤشر الأداء مقسوما على القيمة الفعلية. يشير مؤشر الأداء 1.0 إلى فترة فئة الخدمة بالضبط تحقيق هدفها. يشير مؤشر الأداء أكبر من 1 فترة فئة الخدمة مفقودة هدفها. مؤشر الأداء أقل من 1.0 يشير إلى أن فترة الخدمة تفوق هدفها.

إدارة مخاطر المشروع

- ✓ إدارة مخاطر المشروع هي عملية تحديد وتحليل وبعد الاستجابة لأي خطر ينشأ خلال دورة حياة المشروع لمساعدة المشروع على البقاء على المسار الصحيح وتحقيق هدفه.
- ✓ إدارة المخاطر ليست تفاعلية فقط بل يجب أن تكون جزءاً من عملية التخطيط لمعرفة المخاطر التي قد تحدث في المشروع وكيفية التحكم في هذا الخطر إذا حدث ذلك بالفعل.
- ✓ الخطر هو أي حدث يمكن أن يؤثر على الجدول الزمني للمشروع أو أدائه أو ميزانيته. المخاطر هي إمكانات وفي سياق إدارة المشروع إذا أصبحت حقائق فإنها تصنف بعد ذلك على أنها "قضايا" يجب معالجتها.
- ✓ إذا إدارة المخاطر هي عملية تحديد المخاطر وتصنيفها وترتيب أولوياتها والتخطيط لها قبل أن تصبح قضايا.
- ✓ يمكن أن تعني إدارة المخاطر أشياء مختلفة على أنواع مختلفة من المشاريع. في المشاريع الكبيرة قد تتضمن استراتيجيات إدارة المخاطر تخطيطاً مفصلاً واسعاً لكل المخاطر لضمان وضع استراتيجيات التخفيف في حالة حدوث مشاكل. بالنسبة للمشاريع الأصغر قد تعني إدارة المخاطر قائمة بسيطة ذات أولوية من المخاطر ذات الأولوية العالية والمتوسطة والمنخفضة
- ✓ إدارة مخاطر المشروع وهي وظيفة إدارية متكاملة من وظائف إدارة المشروع تتضمن العمليات التي تتناول تشخيص الأخطار وتحليلها والاستجابة لها ومراقبة هذه الاستجابة وتطويرها وتحسينها باستمرار.

دورة حياة المشروع

تعريف دورة حياة المشروع: هي العملية القياسية التي يحقق بها الفريق نجاح المشروع.

خصائص دورة حياة المشروع:

هذه هي دورة حياة المشروع القياسية التي يعرفها معظم الناس. توفر دورة حياة المشروع إطاراً للإدارة أي نوع من المشاريع داخل النشاط التجاري. قام القادة في إدارة المشاريع بتوجيه الأبحاث لتحديد أفضل عملية لتشغيل المشاريع. وقد وجد أن اتباع دورة حياة المشروع أمر بالغ الأهمية لأي منظمة خدمات.

تحسين مستوى أداء العاملين

تمهيد:

إن تطوير الموظفين استراتيجية مهمة في بيئة العمل، فهي أداة لنمو الشركة تساعد في الحفاظ على إنتاجيتها وموظفيها، فهذا الأمر هو جزء أساسي في العمل الناجح، حيث يساهم في خلق ثقافة عمل إيجابية وآمنة، مما يحقق الاستدامة، كما يعزز لدى الموظفين شعور الانتماء، فيدفعهم ذلك للعطاء، وفي هذا المقال ستتعرف على أهمية دور المدير في عملية التطوير التي تخص الموظفين.

تعريف اداء العاملين

يمثل مخرجات او كمية الانتاج للعامل الواحد مقدرة بوحدة زمنية محدد وهو يمثل انعكاس لمدى قدرته من عدمها في تحقيق الاهداف المتعلقة بعمله أيا كانت طبيعة هذا العمل.

مفهوم الأداء للعاملين:

- ✓ هو كمية العمل والجهد المبذول من قبل الموظفين سواء كانت تلك المجهودات جسمانية أو عقلية والأكد أن تلك الطاقة المبذولة تقاس بسرعة الوقت في الإنجاز.
- ✓ هي نوعية العمل والجهد المقدم من قبل العاملين في الشركة حيث تشير الي مستوى إنجازه ودرجة المواثمة والتطابق فيما بين الجهد المبذول والمواصفات النوعية.
- ✓ معيار نمط الأداء ويشير هذا المعيار للطريقة التي يتم من خلالها القيام بأنشطة العمل.
- ✓ معدلات الأداء أحد مقاييس الأداء بالنسبة للعاملين من ناحية الجودة والكمية وخلال فترة زمنية محددة.

مفهوم تطوير أداء الموظفين:

تطوير الموظفين هو مجموعة من العمليات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية والمسؤولين في الشركة؛ بهدف تحسين مهارات الموظفين وتطويرهم ورفع أدائهم وتحديد أهدافهم، بالإضافة إلى تعزيز مشاركتهم وخلق بيئة عمل إيجابية، وهذه العمليات لها عدة أشكال، مثل: برامج التدريب، ورش العمل، العمل الجماعي، والندوات وغيره

طرق تطوير أداء الموظفين:

أولاً. تحسين المهارات الشخصية

القاعدة الجوهرية في عملية تعزيز الموظفين في مكان العمل تكون عبر إعطاء الأولوية لتطوير المهارات؛ لضمان نجاح كل واحد في مركزه ومنصبه، كما أن عملية تحسين المهارات تحتاج إلى تدريب أكثر من غيرها من المجالات، ولها نتائج إيجابية على المدى الطويل، وتساعد هذه الطريقة أيضاً في تحديد الفجوات بين مستويات المهارات المطلوبة والفعالية؛ لرفع الأداء العام والكفاءة في العمل..

ثانياً. التواصل المنظم مع الموظفين

العوامل المؤثرة في مستويات أداء

عدم امتلاك العامل للربحية في العمل نتيجة شعوره بالإحباط وعدم امتلاك العامل للقيم الإيجابية للعمل. عدم كفاءة نظام المتابعة والتقييم في أثناء تنفيذ مهام العمل عدم وجود أدلة عمل إجراءات واضحة لتنفيذ المهام وعدم وجود معايير أداء كمية لقياس إنتاجية العمل وعدم وضوح التعليمات من الرؤساء بشأن العمل والقدرة على تحمل المسؤولية ومدى اعتقاده بأهميتها في انجاز العمل. والمعرفة بمتطلبات العمل والخبرات التي يمتلكها الفرد تجاهه.

خصائص الأداء

أولاً: أهمية الاداء

يحتل اداء العاملين موقعا متقدما من حيث الأهمية لدى إدارة المنظمة ومسؤوليها بمستوياتهم المختلفة حيث يمثل الاداء او الوسيلة التي يمكن من خلالها تستطيع المنظمات من تحقيق اهدافها سواء كانت خدمية او انتاجية. بعبارة اوضح فأن اداء المنظمات هو حصيلة تفاعل مجموعة الجهود المبذولة من قبل العاملين ومستوى تمتعهم بالكفاءة والقدرة والرغبة في اداء المهام الموكلة لهم ولذلك فهو الصورة التي تعكس وضع المنظمة والافراد العاملين بها بمعنى اخر يمكن ان نقول بانه هو التفاعل بين السلوك والانجاز لإنتاج مخرجات ذات قيمة تساعد على بقاء المنظمة وعاملها ضمن البيئة

التنافسية في سوق العمل

ابعاد الأداء:

نظرا للعلاقة المباشرة بين نجاح تنفيذ تلك الاستراتيجيات الخاصة بالأداء ومستوى اداء العاملين من جهة وبين ذلك المستوى والاداء التنظيمي للمنظمة من جهة أخرى فنجاح استراتيجيات إدارة الموارد البشرية يعني بالأساس اداء تنظيمي بشري عالي المستوى والذي يؤدي الى تحقيق اهداف المنظمة واستراتيجيتها الكلية ولقياس هذا النجاح تم تحديد ثلاثة ابعاد للمستوى الافضل لأداء العاملين وهي:

1- جودة العمل المنجز:

هي مستوى الدقة والالتقان ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة

2- الالتزام:

هو استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية بينهما مما يترتب عليه سلوك مرغوب فيه من جانب الفرد تجاه المنظمة.

3- كمية العمل المنجز:

يقصد بها مقدار العمل الذي يستطيع الفرد العامل ان ينجزه في الظروف العادية للعمل خلال وحدة زمنية محددة عبر ما يبذله الفرد من طاقة جسمانية وعقلية اثناء تأديته ذلك العمل.

عناصر الأداء الإداري والوظيفي:

- ❖ المثابرة والوثوق التفاني في العمل وتحمل مسؤولية العمل
- ❖ مدى حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.
- ❖ المعرفة بمتطلبات الوظيفة وتشمل المهارة المهنية والمعرفة الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة
- ❖ نوعية العمل المنجز وتشمل الدقة والنظام والتمكن التقني والقدرة على تنظيم ومقدار سرعة هذا الإنجاز. وإنجازه في الوقت المحدد
- ❖ الرغبة في الأداء وهي القوة الكامنة في العامل التي تحركه حاجات ورغبات الموظف.
- ❖ القدرة على الأداء وهي إمكانية الموظف على القيام بعمل ما وتكتسب بالتعليم والتدريب
- ❖ كمية العمل المنجز العمل المنجز الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية

فالأداء الوظيفي ما هو إلا محصلة التفاعل بين كلا من القدرة على الأداء والرغبة الموجودة في العامل لتأدية العمل..

تحسين الأداء الوظيفي:

- تسمى عملية تحسين الأداء بتكنولوجيا الأداء الإنساني، ويمكن تعريفها بأنها طريقة مُنظمة وشاملة لعلاج المشاكل التي تعاني منها مؤسسة ما. وهي عملية مُنظمة تبدأ بموازنة الوضع الحالي وبالوضع المرغوب فيه للأداء الفردي والمؤسسي ومحاولة تحديد الفجوة في الأداء، وهنا يأتي تحليل المسببات لمعرفة تأثير بيئة العمل في الأداء.
- ويمكن تعريف تحسين الأداء وفق تعريفات المتخصصين بأنه الإتيان بالجديد والأحسن بشكل دائم، فالجديد والأفضل هما رمزا التميز وبالتالي البقاء والاستمرار، فالتحسين المستمر هو القلب النابض للجودة، وهو لا يقف عند حد معين وإنما يكون مستمرا لتحقيق الرضا التام للمستفيد بصورة مستمرة من خلال تحقيق رغباته وتقليل الأخطاء، وتحقيق التفوق

9- حدود الدراسة:

- الحدود المكانية:
تجري هذه الدراسة مكانيا تطبيق على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية.

• الحدود الزمانية:

تقتصر هذه الدراسة زمنيا 2025م على العام الدراسي

- الحدود الموضوعية:

تقتصر الحدود الموضوعية على دراسة دور منهجيات إدارة المشاريع في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين"

تطبيق على الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية.

10- منهجية الدراسة وأدواتها:

منهج الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في إعداد هذا البحث وذلك عن طري الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لإتمام البحث بالإضافة إلى الحصول على البيانات الأولية للبحث وذلك باستخدام الطرق الكمية من خلال توزيع استبيان. اعتمد فريق البحث على نوعين من البيانات على النحو التالي:

أدوات الدراسة

هي الأداة أو مجموعة الأدوات التي تستخدم في جمع البيانات والمعلومات من عينة البحث وطرق تحليلها لاستخلاص النتائج المتعلقة بدراسته، ويوجد العديد من الأدوات التي يستخدمها الباحثون في جمع البيانات والمعلومات وقد تم استخدام الاستبانة كاده لجمع المعلومات عن طريق الاستبانة الالكترونية.

طرق جمع البيانات والمعلومات كالتالي:

- أ- المصادر الثانوية: استخدم مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات المنشورة في المجالات والمواقع الالكترونية اعداد في الإطار النظري للدراسة.
- ب- المصادر الأولية: من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن أثر استخدام القدرات التكنولوجية لإدارة المشاريع على جودة المشاريع دراسة تطبيقية للشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة.

مجتمع الدراسة

الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة:
تعد الشركة السعودية للكهرباء أكبر شركة مرافق عامة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا برأسمال سوقي قدره 79.1 مليار ريال سعودي (بحلول 31 ديسمبر 2023: يُكافئ 21.1 مليار دولار أمريكي) وهي واحدة من أكبر الشركات المدرجة في السوق المالية السعودية (تداول) من حيث القيمة السوقية.

تقوم الشركة السعودية للكهرباء بدور حيوي من خلال إمداد المملكة بالطاقة الكهربائية وفق أعلى معايير الموثوقية والاعتمادية، حيث تعتبر الشركة المصدر الرئيسي للكهرباء في المملكة. وأكبر المساهمون في الشركة صندوق الاستثمارات العامة (74.3٪) وأرامكو السعودية (6.9٪). وتسعى الشركة السعودية للكهرباء لتلبية احتياجات مساهميها من خلال حماية حقوقهم، وتسهيل وصولهم إلى المعلومات، وتحسين طرق الاتصال لدينا، وتشجيع الاستثمار في المحافظ الاستثمارية. الرؤية والرسالة والقيم والأهداف الاستراتيجية تعبر عن التزامنا بمعايير الصحة والسلامة والأمن والبيئة عينة الدراسة عبارة عن عينة عشوائية من العاملين في إدارة المشاريع بالشركة السعودية للكهرباء بمنطقة مكة المكرمة.

خطة الدراسة

الفصل الأول: الإطار العام

الفصل الثاني الإطار النظري

الفصل الثالث منهجية الدراسة الميدانية

الفصل الرابع النتائج والتوصيات

11- المراجعة والمصادر المقترحة:

المراجع العربية المقترحة:

1. ابراهيم، خالد عبد الله (2015)، "التدريب وأثره في اتخاذ القرارات الإدارية الرشيدة"، دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدراء العامين في العراق، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الفلوجة.
2. أبو شندي، سعد عامر. (2011). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، عمان: دار أسامة
3. آل الذيب، حفطي خليل محمد، (2022)، محددات فعالية التدريب وتأثيره على أداء العاملين في المنظمات الصحية: دراسة تطبيقية على مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز مجلة البحوث التجارية.
4. إمام، محمد. (2019). تقييم الأداء كمدخل لرفع كفاءة أداء العاملين: دراسة ميدانية مقارنة بين شركات الغسل والنسيج المصرية وشركات الغزل والنسيج الأجنبية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة الإسماعيلية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية.
5. البشير، محمد معاوية عبد الباقي، وأبو سن، أحمد إبراهيم. (2022). أثر إدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بالتطبيق على شركة شيكان للتأمين وإعادة التأمين. المجلة العربية للعلوم الإنسانية
6. بن عودة. قصير وايوب، مختار. (2019). نظام تقييم الأداء وعلاقته بالتحسين المستمر في ظل معايير مواصفات الأيزو 9000: دراسة ميدانية بمؤسسة (ORISM) للصناعات الميكانيكية، جامعة وهران، مجلة التنمية البشرية.
7. خلف احمد الرجامة. 2019. منهجيات إدارة المشاريع ودورها في تحقيق نجاح أهداف المشروع: دراسة ميدانية للمشاريع الإنشائية. معهد الإدارة العامة
8. بوجمعة، أحمد والنذير، بدرى. (2017). دراسة أثر نظام تقييم أداء العاملين على الأداء الوظيفي، جامعة قصدي مرباح – ورقلة.
9. بعلالة، عائشة. (2021). نظام تقييم أداء العاملين وأثره على الأداء الوظيفي: بالتطبيق على عينة من الموظفين الإداريين في جامعة أدرار جامعة طاهري محمد، بشار، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، مجلة البشائر الاقتصادية.
10. رزيق، عادل وشامخ، سامية. (2017). دور كمعايير التقييم في تحسين أداء الموظف العمومي، مذكرة مكملة لدرجة ماجستير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية.
11. زيدية، رياض واللوح، نبيل (2015) دور نظام تقييم الأداء بديوان الموظفين العام في تطوير الموارد البشرية في الوزارات الفلسطينية، رسالة ماجستير منشورة، قسم إدارة الدولة والحكم الرشيد بأكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا – غزة.
12. السالم، مؤيد سعيد وصالح عادل (2009) إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، ط2، الأردن دار جدارا للكتاب العالمي

13. عبد الله، محمد محمود عودة، والزعبي، فراس علي خليفة. (2020). أثر التدريب الإلكتروني في الأداء الوظيفي باستخدام برنامج حكيم: دراسة تطبيقية في المستشفيات الحكومية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
14. عبد الوهاب لوجان وبن عزوز قارة وجيلاني، العقاب (2017). دور تقييم أداء العاملين في أداء المؤسسة-بالتطبيق على سونلغاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر منشورة، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير
15. العجلة، توفيق (2009). الابداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام، دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الهيئة الإسلامية، غزة.
16. العقون، سعاد وعائشة، ستودي (2012). تقييم أداء الموظف في الوظيفة العمومية في الجزائر: دراسة ميدانية على مستوى المركز الاستشفائي الجامعي لحسين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير منشورة جامعة الجزائر كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية.
17. العنزي أحمد رشود وتمام عمر أحمد والسيد صبري شحاتة. (2018). أثر تقييم أداء العاملين في تحسين مستوى الأداء الوظيفي بالإدارة العامة للجنسية ووثائق السفر بوزارة الداخلية الكويتية معهد الدراسات والبحوث البيئية جامعة مدينة السادات مجلة الدراسات والبحوث البيئية.
18. محمد، بلقاسم، ونزار حاج. (2017). أثر التدريب على أداء العاملين، بالتطبيق على المؤسسة الوطنية للتنقيب، معهد التكنولوجيا، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة- الجزائر.
19. محمود، عبير سيد، وحسن، عبد الرحمن رجب. (2018). أساليب تقييم الأداء ودورها في رفع كفاءة الموارد البشرية بمؤسسات الطباعة والنشر والتغليف. مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية.

المراجعة الأجنبية المقترحة:

1. Ahmed, P., Lashari, A. R., & Shah, A. (2023). Impact of Performance Appraisal and Employees Participation on Employees Job Satisfaction in Non-Governmental Organizations.
2. Bello, Z. (2019). Technical Resources in E-training Acceptance
3. Curado, C., & Martins Teixeira, S. (2014). Training evaluation levels and ROI: the case of a small logistics company.
4. Noe, R., Hollenbeck, J, Gerhart, B., & Wright, P. (2010), Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (7th edition). McGraw-Hill Companies, Inc, NY.
5. Nashville, A. (2017). Impact of Performance Appraisal on Employees Productivity, Master Thesis, Review of SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Midocean University



College of Management

Department of Project Management

**The role of project management methodologies in improving job
performance, applied to the Saudi Electricity Company in the Makkah
Al-Mukarramah region**

Prepared by:

Ryadh Mohammad Aljohani

University number/

243001783

Supervision:

Dr. Faisal Abdul Hamad Muhammad

Dr. Fayez Ali Jarad

Year:2025