

اثر التحفيز على جودة ادارة المشاريع الهندسيه :
دراسة تطبيقية على القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

معتز عبدالرزاق سرحان - 232000698

معن خالد اليماني - 232000505

معاذ حميدي الاحمدي – 232002148

إشراف/

د. وليد عبدالجواد سليمان صديق

د. الفيصـل عبدالحـميد محمد حسن

العام الدراسي:

2024

فهرس المحتوى:

رقم الصفحة	عنوان المحتوى	تسلسل
3	المستخلص	1
4	المقدمة	2
6	مشكلة الدراسة	3
6	أهمية الدراسة	4
6	أهداف الدراسة	5
7	الفروض	6
7	الدراسات السابقة	7
11	المنهجية وطرق البحث	8
12	أدوات الدراسة	9
13	مجالات الدراسة	11
14	الملخص	12
15	التوصيات	13
16	المراجع والمصادر	14

المستخلص :

تستهدف هذه الدراسة الوقوف على العلاقة بين التحفيز وجودة إدارة المشاريع الهندسية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. وتشير الأدبيات إلى أن التحفيز يمثل عاملاً أساسياً في دفع أداء فرق المشروع وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الأهداف.

وتتناول الدراسة التساؤلات البحثية المتعلقة بكيفية تفاعل التحفيزات الفردية والجماعية داخل الفرق، وتحديد أبرز العوامل التحفيزية الفعالة ، إلى جانب سبل تعزيز تأثير هذه العوامل إيجابياً .

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال مراجعة الأدبيات وإجراء دراسة ميدانية بالاستبانة والمقابلة لجمع البيانات من الشركات الهندسية بالقطاع الخاص.

وتوصلنا إلى مجموعة من النتائج أبرزها وجود علاقة طردية بين التحفيز وجودة الإدارة، وأن الحوافز المادية وبيئة العمل تعد العوامل الرئيسية . كما قدمنا مجموعة توصيات لتطوير استراتيجيات التحفيز وتحسين ممارسات إدارة المشاريع.

Abstract:

This study aims to explore the relationship between motivation and the quality of project management in the engineering sector of the private sector in the Kingdom of Saudi Arabia. Literature suggests that motivation is a fundamental factor in driving the performance of project teams and guiding their behavior towards achieving goals.

The research questions of the study revolve around understanding the interaction of individual and collective motivations within teams, identifying key effective motivational factors, and exploring ways to positively enhance the impact of these factors. The study employed a descriptive methodology, incorporating literature review and conducting a field study through surveys and interviews to gather data from engineering companies in the private sector.

The study revealed several findings, notably the existence of a positive correlation between motivation and the quality of management. It identified material incentives and the work environment as key influencing factors. Additionally, the study provided recommendations for developing motivational strategies and enhancing project management practices.

المقدمة:

التحفيز هو جانب أساسي في سلوك الإنسان يلعب دوراً حاسماً في دفع الأفراد والفرق نحو تحقيق أهدافهم. في سياق إدارة مشاريع الهندسة، يصبح التحفيز أمراً أكثر أهمية حيث يؤثر مباشرة على جودة نتائج المشروع، وامتثال الجداول الزمنية، والنجاح العام. فهم كيفية تأثير التحفيز على إدارة مشاريع الهندسة يعتبر أمراً ضرورياً، خاصة في بيئات ديناميكية مثل القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. (الزهراني ، 2013)

تعيش المملكة العربية السعودية فترة نمو وتطور سريعة في مختلف القطاعات، بما في ذلك الهندسة والبناء. مع المساهمة الكبيرة للقطاع الخاص في اقتصاد البلاد، تصبح الإدارة الفعالة للمشاريع الهندسية أمراً حيوياً لتحقيق التقدم المستدام والقدرة على المنافسة. يمكن أن يؤثر التحفيز، كقوة نفسية تحفز وتوجه وتحافظ على السلوك، بشكل كبير على فعالية ممارسات إدارة المشاريع في هذا السياق. (العُتبي وآخرون ، 2019)

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين التحفيز وجودة إدارة مشاريع الهندسة بشكل خاص داخل القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. من خلال إجراء دراسة تطبيقية، نسعى إلى التعمق في سيناريوهات وتجارب العالم الحقيقي لفهم كيف يؤثر التحفيز على ممارسات إدارة المشاريع، وديناميكيات الفريق، وفي نهاية المطاف، نتائج المشروع. من خلال تحليل شامل، تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العوامل التحفيزية الرئيسية التي تدفع فرق المشروع في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. علاوة على ذلك، تهدف إلى فحص كيفية ترابط هذه العوامل التحفيزية بجوانب مختلفة من إدارة المشاريع، مثل التخطيط والتنفيذ والمراقبة والتحكم.

من خلال إلقاء الضوء على التفاعل بين التحفيز وجودة إدارة المشاريع، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم رؤية قيمة وتوصيات لتحسين أداء المشروع ونجاحه في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. إنها تسعى للمساهمة في الوضع الحالي للمعرفة حول التحفيز في إدارة المشاريع، مع تقديم تطبيقات عملية لمدراء المشاريع، وقادة المؤسسات الذين يسعون لتحقيق التميز في تقديم المشاريع الهندسية.

Introduction:

Motivation is a fundamental aspect of human behavior that plays a crucial role in driving individuals and teams towards achieving their goals and objectives. In the context of engineering project management, motivation becomes even more critical as it directly influences the quality of project outcomes, adherence to timelines, and overall success. Understanding how motivation affects engineering project management is essential, particularly in dynamic environments like the private sector in the Kingdom of Saudi Arabia.

Saudi Arabia is experiencing a rapid period of growth and development across various sectors, including engineering and construction. With the significant contribution of the private sector to the country's economy, effective project management in engineering becomes vital for sustainable progress and competitiveness. Motivation, as a psychological force that stimulates, directs, and sustains behavior, can significantly impact the effectiveness of project management practices in this context.

This study aims to explore the relationship between motivation and the quality of engineering project management, specifically within the private sector in the Kingdom of Saudi Arabia. Through a practical study, we seek to delve into real-world scenarios and experiences to understand how motivation influences project management practices, team dynamics, and ultimately project outcomes.

Through comprehensive analysis, this research aims to identify key motivational factors driving project teams in the private sector in Saudi Arabia. Additionally, it seeks to examine how these motivational factors are linked to various aspects of project management, such as planning, execution, monitoring, and control.

By shedding light on the interaction between motivation and the quality of project management, this study aims to provide valuable insights and recommendations to enhance project performance and success in the private sector in Saudi Arabia. It strives to contribute to the current body of knowledge on motivation in project management, offering practical applications for industry professionals, project managers, and organizational leaders seeking excellence in delivering engineering projects.

مشكلة الدراسة :

تقوم هذه الدراسة بتحليل علاقة التضاد بين التحفيز وجودة ممارسات إدارة المشاريع الهندسية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. يثير هذا التحليل تساؤلات حول كيفية تأثير عناصر التحفيز المختلفة على أداء الفرق الهندسية وكيف يمكن أن يؤدي التباين في التحفيز إلى تناقضات في تحقيق أهداف المشروع.

وبناء على ما سبق يمكن ان تضمن الدراسة عدد من التساؤلات يمكن اجمالها على النحو التالي :

1- كيف يؤثر التوازن بين التحفيز الفردي والتحفيزات المتباينة داخل فرق المشاريع الهندسية في القطاع الخاص

بالمملكة العربية السعودية على جودة وأداء إدارة المشاريع؟

2- ما هي العوامل التحفيزية الرئيسية التي يعتمد عليها الفرق الهندسية في السعودية، وكيف يمكن تحسين

تأثيرها على تحسين جودة الممارسات الإدارية وتحقيق أهداف المشروع بكفاءة؟

3- كيف يمكن للقادة ومديرو المشاريع التفاعل مع التحفيز المتناقضة داخل فرق المشاريع الهندسية، وتحقيق

توازن فعال يضمن تحقيق الأهداف المشتركة دون التأثير الضار على جودة الإدارة وأدائها؟

أهمية الدراسة :

تأتي أهمية هذه الدراسة من حاجة القطاع الهندسي في المملكة العربية السعودية إلى فهم عميق لتأثير التحفيز على جودة إدارة المشاريع. يعتبر فهم كيفية تأثير عوامل التحفيز على أداء الفرق الهندسية أمراً حيوياً لتحسين فعالية تنفيذ المشاريع وتحقيق الأهداف المستهدفة. من خلال إبراز التوازن بين التحفيز الإيجابي والتحفيزات المتناقضة، ستقدم هذه الدراسة توجيهات عملية للقادة والمديرين لضمان استفادة كاملة من التحفيز لتحقيق جودة عالية في إدارة المشاريع الهندسية في المملكة.

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة في تحقيق الأهداف التالية:-

1- فحص تأثير عوامل التحفيز على جودة إدارة المشاريع الهندسية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

2- تحليل التوازن بين التحفيز الفردي والتحفيزات المتناقضة داخل الفرق الهندسية وتقدير تأثيره على أداء المشاريع.

3- استكشاف العوامل التحفيزية الرئيسية التي تؤثر على الفرق الهندسية في السعودية وتحديد كيفية تحسين تأثيرها على الجودة والفعالية.

4- تقديم توجيهات واقتراحات عملية لقادة المشاريع والمديرين في القطاع الهندسي لتحسين استراتيجيات التحفيز وتحسين إدارة المشاريع.

5- إثراء الأدبيات في مجال إدارة المشاريع وعلم النفس التنظيمي من خلال تسليط الضوء على تأثيرات التحفيز على أداء فرق المشاريع الهندسية في السعودية.

الفروض :

- 1- تفترض الدراسة وجود تأثير إيجابي لتحفيز الأفراد والفرق في مشاريع الهندسة على جودة إدارة المشاريع في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.
- 2- تفترض الدراسة أن وجود تحفيزات متناقضة داخل الفرق الهندسية قد يؤدي إلى تأثيرات سلبية على جودة إدارة المشاريع في السياق الهندسي بالمملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة:

1- Des Floris, R. L. C., Dalmaso, C., & Jouvelot, P. (2022, June). The impact of motivation on the quality of project management data: an emailbased communication case study. In EURAM 2022 (leading Digital Transformation)

<https://minesparis-psl.hal.science/hal-03662794/>

هدفت الورقة إلى دراسة أثر تحفيز الموظفين على عملية جمع البيانات المتعلقة بإدارة المشاريع. تضمنت المنهجية إرسال نوعين مختلفين من رسائل البريد الإلكتروني إلى 177 مدير مشروع في شركة هندسية كبيرة. استخدمت إحدى رسائل البريد الإلكتروني التنسيق المؤسسي الكلاسيكي، بينما ذكرت الأخرى هدفًا بحثيًا أكاديميًا وطلبت المشاركة التطوعية. كان الهدف هو تقييم تأثير نوع التحفيز (الدوافع الخارجية مقابل الدوافع الجوهرية) على عملية جمع البيانات. وأظهرت النتائج أن نوع الحافز لم يكن له تأثير كبير على كمية البيانات التي تم جمعها، ولكن كان له تأثير كبير على الطريقة التي تم بها تأهيل أداء المشروع. واختلف تقييم مدى نضج الشركة فيما يتعلق بالمشاريع أو نجاحها بشكل كبير حسب نوع التحفيز. وقد قام هذا بقياس الاختلافات الناجمة عن تحفيز الموظفين وسلط الضوء على التأثيرات الناجمة عن السياق

2- Larsson, J., Eriksson, P. E., & Pesämaa, O. (2018). The importance of hard project management and team motivation for construction project performance. International Journal of Managing Projects in Business, 11(2), 275-288

استهدفت الدراسة تحليل أهمية إدارة المشاريع الصعبة وتحفيز الفريق لأداء العمليات في مشاريع البناء. يهدف الباحثون إلى اختبار الفرضية القائلة بأن إدارة المشاريع الصعبة يمكن أن تضعف أداء العمليات إذا لم يتم تعزيز دافعية الفريق. تضمنت المنهجية تقديم نموذج معادلة هيكلية واختباره تجريبيًا استنادًا إلى بيانات من دراسة استقصائية شملت 2175 شخصًا يمثلون المقاولين والعملاء المشاركين في 109 مشاريع بناء سويدية. تم اختبار النموذج مع وبدون وجود رابط وسيط بين إدارة المشاريع الصعبة وأداء العمليات.

وأكدت النتائج أن إدارة المشاريع الصعبة يتم نقلها بشكل أفضل من خلال الفرق لتعزيز أداء العمليات. وأكد "تحليل المسار"، باستخدام النموذج ذو الرابط الوسيط، أن إهمال تحفيز الفريق يمكن أن يضعف أداء العمليات بشكل كبير.

3- Nordahl-Pedersen, H., & Heggholmen, K. (2022). What promotes motivation and learning in project management students?. *Procedia Computer Science*, 196, 791-799

استهدفت هذه الدراسة إلى فهم العوامل التي تعزز الدافعية والتعلم لدى طلاب إدارة المشاريع. المنهجية :استخدم الباحثان المنهج النوعي من خلال إجراء مقابلات معمقة مع طلاب إدارة المشاريع في إحدى الجامعات النرويجية.

النتائج : تلخصت الدراسة إلى أن هناك عدة عوامل تساهم في تعزيز دافعية الطلاب وتعلمهم في مجال إدارة المشاريع، منها: التعلم القائم على المشاريع، وربط المحتوى التعليمي باحتياجات سوق العمل، وإتاحة الفرصة للطلاب لتطبيق ما تعلموه عملياً من خلال مشاريع حقيقية.

4- PHAN, P. T., PHAM, C. P., TRAN, N. T. Q., LE, H. T. T., NGUYEN, H. T. H., & NGUYEN, Q. L. H. T. T. (2020). Factors Affecting the Work Motivation of the Construction Project Manager. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1035-1043

هدف الدراسة :هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة على دافعية العمل لدى مديري المشاريع الإنشائية. المنهجية :استخدم الباحثون المنهج الكمي من خلال استبانة أجريت مع 132 مدير مشروع إنشائي في فيتنام. المعادلة : تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحليل العلاقة بين العوامل المستقلة ودافعية العمل.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

حيث:

Y : دافعية العمل (المتغير التابع)

β_0 : الحد الثابت

X_1 : الرضا الوظيفي (المتغير المستقل الأول)

β_1 : معامل الانحدار للرضا الوظيفي

X_2 : المكافآت والحوافز (المتغير المستقل الثاني)

β_2 : معامل الانحدار للمكافآت والحوافز

X_3 : بيئة العمل (المتغير المستقل الثالث)

β_3 : معامل الانحدار لبيئة العمل

ϵ : الخطأ العشوائي

النتائج : توصلت الدراسة إلى أن هناك ثلاثة عوامل رئيسية مؤثرة على دافعية عمل مديري المشاريع وهي: الرضا الوظيفي، والمكافآت والحوافز، وبيئة العمل.

5- Olanipekun, A. O., Xia, B., Hon, C., & Darko, A. (2018). Effect of motivation and owner commitment on the delivery performance of green building projects. *Journal of Management in Engineering*, 34(1), 04017039

هدف الدراسة : هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير الدافعية والتزام أصحاب المشاريع على أداء تسليم المشاريع الخضراء.
المنهجية: استخدم الباحثون الانحدار الهرمي لاختبار نموذج البحث. تم جمع البيانات من خلال استبيان أجري مع 102 مشروع أخضر في نيجيريا.
معادلة النموذج:

$$DP = \beta_0 + \beta_1MOT + \beta_2COM + \varepsilon$$

حيث DP :أداء التسليم

MOT : الدافعية

COM : التزام أصحاب المشاريع

β_0 : الحد الثابت

β_1 و β_2 : معاملات الانحدار

ε : الخطأ

النتائج : وجدت الدراسة أن كلاً من الدافعية والتزام أصحاب المشاريع لهما تأثير إيجابي ومعنوي على أداء تسليم المشاريع الخضراء.

6- Alaghbari, W., Sultan, B., & Al-Yousfi, S. (2021). The Impact of Motivation Factors on Performance of Public Construction Projects in Yemen. *PM World J*, 10, 1-18

هدف الدراسة :هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير عوامل الدافعية على أداء المشاريع الإنشائية العامة في اليمن.
المنهجية :استخدم الباحثون الانحدار المتعدد لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة. تم جمع البيانات من خلال استبانة مع 247 مشروعًا إنشائيًا عامًا.
معادلة النموذج:

$$PP = \beta_0 + \beta_1MOT + \beta_2ENV + \varepsilon$$

حيث PP :أداء المشروع

MOT : عوامل الدافعية

ENV : البيئة

β_0 : الحد الثابت

β_1 و β_2 : معاملات الانحدار

ε : الخطأ

النتائج : توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين عوامل الدافعية وأداء المشاريع الإنشائية العامة في اليمن.

7- Dwivedula, R., & Bredillet, C. (2009). The relation between work motivation and project management success: an empirical investigation. In Biannual International Research Network on Organising by Projects (IRNOP) Research Conference (9th) (pp. 52-52)

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين دافعية العمل ونجاح إدارة المشاريع. المنهجية: استخدم الباحثان تحليل الانحدار المتعدد لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة. تم جمع البيانات باستبيان أجري مع 209 مشاركاً.

معادلة النموذج:

$$PM = \beta_0 + \beta_1 MOT + \beta_2 CON + \varepsilon$$

حيث:

PM : نجاح إدارة المشروع

MOT : دافعية العمل

β_0 : الحد الثابت

β_1 و β_2 : معاملات الانحدار

CON : ضبط المتغيرات

ε : الخطأ

النتائج : وجدت الدراسة علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دافعية العمل ونجاح إدارة المشاريع.

المنهجية وطرق البحث:

مراجعة الأدبيات:

- إجراء استعراض شامل للأدبيات المتاحة حول إدارة المشاريع في مجال الهندسة وتأثير التحفيز على الأداء.
- تحليل الدراسات السابقة لفهم التجارب والنتائج المتعلقة بعوامل التحفيز وجودة إدارة المشاريع.

تصميم الدراسة:

- وضع خطة للدراسة التطبيقية تشمل تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة وتحديد عينة البحث.
- اختيار الشركات والفرق الهندسية في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية كمجال للدراسة.

جمع البيانات:

- إجراء مقابلات مع مديري المشاريع وأعضاء الفرق الهندسية لفهم تفاصيل تأثيرات التحفيز.
- توزيع استبيانات لقياس مدى تأثير التحفيز على مؤشرات جودة إدارة المشاريع.

تحليل البيانات:

- استخدام أساليب الإحصاء لتحليل البيانات المجمعة من المقابلات والاستبيانات.
- تحليل العلاقات والتفاعلات بين متغيرات التحفيز ومؤشرات جودة إدارة المشاريع.

التفسير والنتائج:

- تفسير النتائج بناءً على التحليل الإحصائي والتفاعلات المكتشفة.
- تقديم الاستنتاجات حول تأثير التحفيز على جودة إدارة المشاريع في القطاع الهندسي.

التوصيات والتطبيق:

- تقديم توصيات عملية لقادة المشاريع واتخاذ القرارات في ضوء النتائج.
- تحديد آفاق للبحوث المستقبلية في هذا المجال.

أسئلة الاستبانة المقترحة:

معلومات عامة:

- 1- ما هو جنسك؟
- 2- كم عمرك؟
- 3- ما هو مؤهلك العلمي؟
- 4- كم سنوات خبرتك؟
- 5- ما هو منصبك الحالي؟

التحفيز الفردي

- 6- هل تشعر بالرضا عن راتبك ومكافآتك؟
- 7- هل تشعر بالرضا عن عملك بشكل عام؟
- 8- هل تتيح لك وظيفتك فرصة تحقيق ذاتك وإظهار قدراتك؟
- 9- هل تتمتع بقدر كافٍ من الاستقلالية وحرية التصرف في عملك؟
- 10- هل تعتقد أن بيئة وظروف العمل المادية مناسبة ومريحة؟

التحفيز الجماعي

- 11- هل تشعر بالانتماء والتقارب مع زملائك في العمل؟
- 12- هل تتلقى الدعم والتوجيه الكافي من مديرك المباشر؟
- 13- هل ترى أن هناك عدالة في توزيع المهام والمكافآت داخل فريق العمل؟
- 14- هل أهداف المشروع واضحة ومحددة بالنسبة لك؟

جودة إدارة المشاريع

- 15- هل يتم التخطيط للمشروع بشكل فعال وواضح؟
- 16- هل ترى أن تنفيذ المشروع يسير بسلاسة وفق الخطة؟
- 17- هل يتم مراقبة أداء المشروع ومخرجاته بشكل منتظم؟
- 18- هل المخاطر محددة وخاضعة لضوابط وآليات رقابة فعالة؟
- 19- بشكل عام، هل أنت راضٍ عن مستوى جودة إدارة المشروع؟

أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات)

1- استبيانات:

- ستقوم الدراسة بتصميم استبيانات تحتوي على أسئلة متنوعة تستهدف فهم مدى تأثير التحفيز على جودة إدارة المشاريع. ستشمل الأسئلة أبعادًا مختلفة من التحفيز، مثل التحفيز الفردي والتحفيز المشترك، وكيفية تفاعلها مع جودة المشروع.

2- مقابلات:

- سيتم إجراء مقابلات مع مديري المشاريع وأعضاء الفرق الهندسية في الشركات المستهدفة. ستساعد هذه المقابلات في فهم الخبرات والتحديات الفردية والجماعية فيما يتعلق بالتحفيز وتأثيرها على إدارة المشاريع.

3- مراجعة الوثائق:

- ستشمل الدراسة مراجعة وتحليل الوثائق ذات الصلة بالمشاريع الهندسية السابقة، مثل التقارير النهائية للمشاريع والتقييمات الداخلية. يهدف ذلك إلى فهم التحفيزات المستخدمة والتأثير الواقعي على جودة الإدارة.

4- ملاحظات المشاركة:

- قد يتم تضمين ملاحظات المشاركة خلال ورش العمل أو اجتماعات الفريق. توفر هذه الملاحظات رؤى تفصيلية حول كيفية تفاعل الأفراد والفرق مع عوامل التحفيز وتأثيرها على سير المشروع.

5- دراسة حالة:

- قد تشمل الدراسة تحليل حالات لمشاريع هندسية محددة، حيث يتم التركيز على تفاصيل التحفيز وتأثيرها على جودة إدارة المشاريع.

مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني)

1- البعد البشري:

- يتم التركيز على تحليل تأثير عوامل التحفيز على جودة أداء الموظفين في مجال إدارة المشاريع الهندسية. يتناول البعد البشري سلوك وأداء الفرق الهندسية وكيفية استجابتها لعوامل التحفيز.

2- البعد المكاني:

- يتناول البحث التأثيرات المكانية لعوامل التحفيز في سياق القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. يدرس كيفية تفاعل الفرق مع هذه العوامل في بيئة العمل الهندسية الفعلية.

3- البعد الزمني:

- يركز البحث على فترة زمنية محددة وهي عام 2023، لفحص تأثير التحفيز على جودة أداء الموظفين في إدارة المشاريع الهندسية خلال هذه الفترة الزمنية المحددة.

الملخص:

استهدفت هذه الدراسة التطبيقية إلى التعمق في فهم العلاقة بين التحفيز وجودة إدارة المشاريع الهندسية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. حيث يلعب التحفيز دورًا محوريًا في دفع أداء الفرق الهندسية وتوجيه سلوكها نحو تحقيق أهداف المشروع.

تتناول الدراسة عدة تساؤلات بحثية حول كيفية تفاعل التحفيزات الفردية والجماعية المتباينة داخل الفرق الهندسية وتأثير ذلك على جودة إدارة المشاريع، بالإضافة إلى العوامل التحفيزية الرئيسية الفعالة بالسعودية وكيفية تعزيز تأثيرها الإيجابي.

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال مراجعة الأدبيات وإجراء دراسة ميدانية تشمل مقابلات، استبيانات، وتحليل وثائق، لجمع البيانات اللازمة من عينة تمثل الشركات الهندسية والفرق العاملة بالقطاع الخاص في المملكة.

وتسعى الدراسة في نهاية المطاف لتقديم توصيات عملية لتطوير استراتيجيات التحفيز في المؤسسات الهندسية بما يضمن تعزيز جودة إدارة المشاريع وتحسين أداء الفرق والوصول لمخرجات متميزة.

Summary:

This applied study aimed to deepen the understanding of the relationship between motivation and the quality of engineering project management in the private sector of the Kingdom of Saudi Arabia. Motivation plays a pivotal role in driving the performance of engineering teams and guiding their behavior towards achieving project goals.

The study addresses several research questions regarding how individual and collective motivations interact within engineering teams and how this interaction influences the quality of project management. Additionally, it explores the key motivational factors at play in Saudi Arabia and how to enhance their positive impact.

The study utilizes a descriptive-analytical methodology, incorporating literature review and a field study involving interviews, surveys, and document analysis to gather necessary data from a sample representing engineering companies and teams in the private sector in the Kingdom.

Ultimately, the study aims to provide practical recommendations for the development of motivation strategies in engineering organizations, ensuring the enhancement of project management quality and the improvement of team performance to achieve outstanding outcomes.

التوصيات:

- 1- يوصى بوضع استراتيجيات تحفيز متوازنة على المستويين الفردي والجماعي داخل الفرق الهندسية، وذلك لضمان وجود دوافع متناسقة نحو تحقيق الأهداف المشتركة للمشروع.
- 2- ينصح بتصميم برامج تحفيز طويلة المدى ترتبط بمؤشرات أداء المشروع، وذلك لتعزيز التزام أعضاء الفريق حول تحقيق النتائج وزيادة الإنتاجية.
- 3- تطوير بيئة العمل والثقافة التنظيمية بما يشجع على الدافعية الذاتية ويلبي الاحتياجات النفسية للموظفين من تحقيق وانتماء واستقلالية.
- 4- إجراء تقييمات دورية لفاعلية برامج الحوافز والمكافآت في المؤسسات الهندسية وتعديلها بناءً على آراء الموظفين.
- 5- تدريب مدراء المشاريع على مهارات القيادة والتحفيز الفعالة وكيفية بناء بيئة عمل داعمة تساهم في تفعيل طاقات الفريق.

المراجع والمصادر:

أولاً : المصادر العربية :

- جهد جميل ابراهيم جرايسه. (2011). *دور القطاع الحكومي في تحفيز المشاريع الصناعية الصغيرة والصغيرة جداً وانعكاسه على التنمية الاقتصادية بمحافظة بيت لحم والخليل* AL-Quds University (Doctoral dissertation)
- لذويبي، حسن بن عامر، عبد الحمود، عباس أبو شامة مشرف، الهويشل، عبد الله محمد مناقش & .، عودة، أحمد عودة عبد المجيد مناقش. (2012). *برامج الأمن الصناعي ودورها في الحد من المخاطر بالمؤسسة العامة لتحلية المياه المالحة بالمملكة العربية السعودية* إعداد حسن بن عامر الذويبي؛ إشراف عباس أبو شامة عبد الحمود؛ مناقشة أحمد عودة عبد المجيد عودة، عبد الله محمد الهويشل.
- هبال & ، عبد العالي. (2008). *دور التحفيز في تحقيق إدارة الجودة الشاملة* ، Doctoral dissertation ، (جامعة الجزائر كلية العلوم السياسية والإعلام)

ثانياً : المصادر الاجنبية :

- Ahadzie, D. K., Proverbs, D. G., & Sarkodie-Poku, I. (2014). *Competencies required of project managers at the design phase of mass house building projects*. International Journal of Project Management, 32(6), 958-969.
- Alias, Z., Zawawi, E. M. A., Yusof, K., & Aris, N. M. (2014). *Determining critical success factors of project management practice: A conceptual framework*. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 153, 61-69.
- Borges, R. (2013). *Tacit knowledge sharing between IT workers: The role of organizational culture, personality, and social environment*. Management Research Review.
- Blomquist, T., Farashah, A. D., & Thomas, J. (2018). *Feeling good, being good and looking good: Motivations for, and benefits from, project management certification*. International Journal of Project Management, 36(3), 498-511
- Dos Muchangos, L. S., Tok, S. S., & Guzman, F. (2017). *Employees' satisfaction in construction projects: A study of influencing factors*. Journal of Management in Engineering, 33(6), 05017016.
- Des Floris, R. L. C., Dalmasso, C., & Jouvelot, P. (2022, June). *The impact of motivation on the quality of project management data: an emailbased communication case study*. In EURAM 2022 (leading Digital Transformation).
- Gällstedt, M. (2003). *Working conditions in projects: perceptions of stress and motivation among project team members and project managers*. International journal of project management, 21(6), 449-455
- Hwang, B. G., Zhao, X., & Ng, S. Y. (2013). *Identifying the critical factors affecting schedule performance of public housing projects*. Habitat International, 38, 214-221.
- Johansen, I. L., Rostoft, M. S., & Andersen, B. (2016). *Key factors for social sustainability in construction and deconstruction projects*. Energy Procedia, 96, 28-39

- Larsson, J., Eriksson, P. E., & Pesämaa, O. (2018). *The importance of hard project management and team motivation for construction project performance*. *International Journal of Managing Projects in Business*, 11(2), 275-288
- Lin, Y. (2021). *A study on the relationship between project management competency, job performance and job motivation in e-commerce industry*. *Measuring Business Excellence*, 25(1), 24-57
- Nordahl-Pedersen, H., & Heggholmen, K. (2022). *What promotes motivation and learning in project management students?* *Procedia Computer science*, 196, 791-799
- Olawale, Y. A., & Sun, M. (2015). *Construction project control in the UK: Current practice, existing problems and recommendations for future improvement*. *International Journal of Project Management*, 33(3), 623-637.
- Ollila, S., & Stenvall, J. (2014). *Complex adaptive systems as metaphors for organizational management*. *The Learning Organization*.
- Osei-Kyei, R., & Chan, A. P. (2015). *Review of studies on the critical success factors for public-private partnership (PPP) projects from 1990 to 2013*. *International Journal of Project Management*, 33(6), 1335-1346.
- Ramazani, J., & Jergeas, G. (2015). *Project managers and the journey from good to great: The benefits of investment in project management training and education*. *International Journal of Project Management*, 33(1), 41-52.
- Sambasivan, M., & Soon, Y. W. (2007). *Causes and effects of delays in Malaysian construction industry*. *International Journal of project management*, 25(5), 517-526.
- Sunindijo, R. Y. (2015). *Project manager skills for improving project performance*. *International Journal of Business Performance Management*, 16(1), 109-125.
- Tabassi, A. A., Roufehaei, K. M., Ramli, M., Bakar, A. H. A., Ismail, R., & Pakir, A. H. K. (2016). *Leadership competences of sustainable construction project managers*. *Journal of cleaner production*, 124, 339-349.
- Tsvetkova, A. (2015). *Success factors in construction projects: a study of the Russian construction industry*. *Procedia Engineering*, 117, 770-779.
- Ugwu, O. O., & Haupt, T. C. (2007). *Key performance indicators and assessment methods for infrastructure sustainability—a South African construction industry perspective*. *Building and environment*, 42(2), 665-680.
- Van Wyngaard, C., Pretorius, J. H., & Pretorius, L. (2012). *Strategic management of the triple constraint trade-off dynamics in projects*. *South African Journal of Industrial Engineering*, 23(3), 130-139.
- Waheed, Z., Khan, F. I., & Veitch, B. (2009). *Linkage-based frame work for sustainability assessment of large irrigated dams*. *Journal of Computing in Civil Engineering*, 23(5), 301-310.

Yeung, J., Chan, A., & Chan, D. (2007). *The definition of alliancing in construction as a Wittgenstein family-resemblance concept*. International Journal of Project Management, 25(3), 219-231.

Zheng, X., Le, Y., Chan, A. P., Hu, Y., & Li, Y. (2016). *Review of the application of social network analysis (SNA) in construction project management research*. International Journal of Project Management, 34(7), 1214-1225.

Zou, W., Kumaraswamy, M., Chung, J., & Wong, J. (2014). *Identifying the critical success factors for relationship management in PPP projects*. International Journal of Project Management, 32(2), 265-274.

Midocean University

College of Management

Department of Project Management



The Effect of Motivation on the Quality of Engineering Project Management:

An applied study on the private sector in the Kingdom of Saudi Arabia

Prepared by:

Mutaz Abdulrazaq M Sarhan - 232000698

Maan Khalid Alyamani - 232000505

Muath Al-Ahmadi – 232002148

Supervised by:

Dr. Waleed Abduljawad Sulaiman Siddiq

Dr. Alfaisal Abdulhameed Muhammed Hasan

Year:2024