

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة المشاريع



العنوان باللغة العربية

أثر ضغوط العمل على أداء مدير المشروع في القطاع الخاص في قسم (الفعاليات
والمعارض والمؤتمرات) في مدينة الرياض

إعداد الطالب/

رغيد علي اللحام

الرقم الأكاديمي /242000825

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

الشكر والتقدير

اولاً وقبل كل شيء الشكر لله وحده .

تحية طيبة معبقة بالحب والتقدير .

الحمد لله الذي وفقني وأعاني على إتمام هذا البحث , وأسأله سبحانه ان يجعله علماً نافعاً وسبباً في الخير .
أتوجه بخالص الشكر والتقدير الى اعز الناس على قلبي , عائلتي العزيزة , الذين كانوا دائماً السند والدعم في رحلتي العملية .

أمي الحبيبة , يانبع الحنان الذي لا يحف , شكراً لك على صبرك , ووقوفك بجاني في كل خطوة .

أبي العزيز , قدوتي ومصدر إلهامي , شكراً لك على دعمك المستمر وإيمانك بقدراتي .

كما لا انسى اخوتي واخواتي , الذين كانوا دائماً معي بتشجيعهم ومحبتهم , فأتهم الركيزة الحقيقية للنجاح .

كما اتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى جامعتي العزيزة (ميدأوشن) التي قدمت لي بيئة أكاديمية محفزة ومصادر علمية قيمة , وأسهمت في تكويني العلمي والمعرفي فكل الشكر لأساتذتي الكرام , الذين لم يخلوا علي بعلمهم وتوجيهاتهم , ولكل من كان دور في دعمي خلال مسيرتي الدراسية

هذا الأنجاز لم يكن ليتم لولا فضل الله أولاً , ثم دعمكم جميعاً فلكم مني كل الامتنان والتقدير

فهرس المحتويات

1.....	الشكر والتقدير
2.....	فهرس المحتويات
3.....	فهرس الجداول
4.....	فهرس الأشكال
5.....	الفصل الأول المدخل العام للبحث
6.....	المقدمة
7.....	مشكلة البحث
8.....	اهداف البحث
9.....	اهمية البحث علمية
10.....	اهمية البحث عملية
11.....	تساؤلات البحث
12.....	فرضيات البحث
13.....	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
14.....	المتغير التابع
15.....	المتغير المستقل
16.....	الدراسات السابقة ومناقشة نتائج الدراسات السابقة
17.....	الأطار النظري للبحث
18.....	الفصل الثاني منهجية البحث
19.....	تصميم البحث
20.....	مجتمع البحث
21.....	خصائص العينة
22.....	محددات حجم العينة
23.....	خطوات جمع البيانات

- 24.....أداة جمع البيانات
- 25.....حدود زمانية مكانية
- 26.....حدود موضوعية
- 27.....الأداة المستخدمة للتحليل الإحصائي
- 28.....تحليل البيانات
- 29.....نتائج الدراسة ومناقشتها من نتائج الدراسات السابقة
- 30.....التوصيات
- 31.....المراجع العربية والأنجليزية
- 32.....الاستبانة
- 33.....الملخص العربي
- 34.....الملخص الإنجليزي

فهرس الجداول

جدول رقم (3-1) توزيع العينة حسب الخصائص الديموغرافية

جدول رقم (3-2) صدق الإتساق الداخلي للدراسة

جدول رقم (3-3) ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ

جدول رقم (3-4) اوزان الاجابات حسب المقياس الخماسي

جدول رقم (4-1) المتوسطات الحسابية , الانحرافات المعيارية , النتيجة , الوزن النسبي , المستوى ,

الرتبة لمتغير علاقة ضغوط الوقت وكثرة المهام

جدول رقم (4-2) المتوسطات الحسابية لمتغير علاقة بيئة العمل على اداء مدير المشروع

جدول رقم (4-3) المتوسطات الحسابية لمتغير علاقة ضغط الميزانية والتمويل على اداء مدير

المشروع

جدول رقم (4-4) المتوسطات الحسابية لمتغير علاقة ضغط النفسي والارهاق على اداء مدير

المشروع

جدول رقم (4-5) المتوسطات الحسابية, لمتغير علاقة التكنولوجيا والدعم الاداري

جدول رقم (4-6) المتوسطات الحسابية, لمتغير علاقة الاداء الوظيفي على اداء المشروع

جدول رقم (4-7) اختبار تحليل التباين الأحادي انوفا للفرضية الرئيسية

جدول رقم (4-8) اختبار تحليل التباين انوفا للفرضية الفرعية الأولى

جدول رقم (4-9) اختبار تحليل التباين انوفا للفرضية الفرعية الثانية

جدول رقم (4-10) اختبار تحليل التباين انوفا للفرضية الفرعية الثالثة

جدول رقم (4-11) اختبار تحليل التباين انوفا للفرضية الفرعية الرابعة

جدول رقم (4-12) اختبار تحليل التباين انوفا للفرضية الفرعية الخامسة

فهرس الأشكال

الفصل الأول

المدخل العام للبحث

المستخلص: Abstract:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير ضغوط العمل على أداء مديري المشاريع في القطاع الخاص , وتحديد مدى انعكاس هذه الضغوط على الإنتاجية , جودة العمل وإتخاذ القرارات .

تتناول هذه الدراسة قطاع الفعاليات ,المعارض والمؤتمرات في مدينة الرياض نظراً للطبيعة الديناميكية لهذا المجال وما يفرضه من تحديات زمنية وتنظيمية .

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي , واستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من مديري المشاريع العاملين في هذا المجال , تم تحليل البيانات بأستخدام برنامج SPSS من خلال اختبارات تحليل التباين (ANOVA) وتحليل الانحدار لمعرفة العلاقة بين ضغوط العمل كمتغير مستقل وأداء المديرين كمتغير تابع .

أظهرت النتائج ان ضغوط العمل تؤثر سلباً على أداء مديري المشاريع , حيث تؤدي الى زيادة مستويات التوتر ,انخفاض كفاءة اتخاذ القرار , وتراجع مستوى الجودة في تنفيذ المهام واوصت الدراسة بضرورة تطوير استراتيجيات لإدارة الضغوط , مثل تحسين بيئة العمل , تنقيتات تنظيم الوقت , والدعم النفسي والأداري .

الكلمات المفتاحية : ضغوط العمل , أداء مديري المشاريع , قطاع الفعاليات ,المعارض ,المؤتمرات ,الأدارة .

Abstract (English):

This study aims to explore the impact of work stress on project managers' performance in the private sector, specifically in the events, exhibitions, and conferences industry in Riyadh. The study examines how work-related pressures affect productivity, decision-making efficiency, and work quality.

The research adopts a descriptive-analytical approach, using a structured questionnaire to collect data from project managers in this field. Data were analyzed using SPSS software, applying ANOVA and regression analysis to examine the relationship between work stress (independent variable) and managerial performance (dependent variable).

Findings indicate that work stress negatively affects project managers' performance, leading to increased stress levels, reduced decision-making efficiency, and lower work quality. The study recommends implementing stress management strategies, including improved work environments, time management techniques, and psychological and administrative support.

Keywords: Work stress, project managers' performance, event industry, exhibitions, conferences, management.

المقدمة : introduction

يعيش مديرو المشاريع في قطاع الفعاليات والمعارض والمؤتمرات في بيئة عمل ديناميكية مليئة بالتحديات، حيث يتطلب نجاح أي فعالية تخطيطاً دقيقاً، تنسيقاً عالي المستوى، والتعامل مع ضغوط متعددة في وقت قصير. من الالتزام بالمواعيد النهائية إلى التعامل مع الموردين والعملاء، يجد مدير المشروع نفسه وسط دائرة متواصلة من التحديات التي قد تؤثر على أدائه وعلى جودة الفعالية التي يشرف عليها.

في مدينة الرياض، حيث يشهد قطاع الفعاليات نمواً متسارعاً وتتافسأ كبيراً يصبح الضغط على مديري المشاريع أكبر من أي وقت مضى. فالعمل في هذا المجال لا يقتصر فقط على التنفيذ، بل يمتد إلى إدارة الفرق، حل المشكلات الطارئة، والتأكد من تحقيق تجربة ناجحة للحضور. ومع زيادة متطلبات العمل، تزداد الضغوط التي قد تؤثر على قدرة المدير على اتخاذ القرارات، الحفاظ على الإنتاجية، وحتى على صحته النفسية والجسدية.

هذا البحث يهدف إلى دراسة أثر ضغوط العمل على أداء مديري المشاريع في هذا القطاع، مع التركيز على مصادر هذه الضغوط، وكيفية تأثيرها على الأداء، وما هي الحلول الممكنة لتخفيفها. فمن خلال تحليل العوامل المختلفة التي تؤثر على مديري المشاريع، يمكننا الوصول إلى استراتيجيات تساعد في تحسين بيئة العمل وتعزيز كفاءة الإدارة في هذا المجال الحيوي

مشكلة البحث : Research problem

يعتبر قطاع الفعاليات والمعارض والمؤتمرات من أكثر القطاعات التي تتطلب بيئة عمل ديناميكية وسريعة الاستجابة، حيث يعمل مديرو المشاريع في ظل ظروف تتسم بالضغط العالية والتحديات المتعددة. يتمثل الدور الأساسي لمدير المشروع في التخطيط والتنظيم والتنسيق بين مختلف الجهات لضمان نجاح الفعالية، إلا أن هذه المسؤوليات المكثفة قد تؤدي إلى ضغوط نفسية ووظيفية تؤثر على أدائه العام.

تحديد أبرز المشكلات:

1. ضغط المواعيد النهائية Tight Deadlines

- يتطلب العمل في الفعاليات سرعة التنفيذ والتكيف مع المواعيد الضيقة، مما يشكل عبئاً على مديري المشاريع ويؤثر على قدرتهم على اتخاذ قرارات فعالة.

2. تعدد المهام والواجبات Multitasking & Responsibilities

- يشرف مدير المشروع على عدة جوانب في وقت واحد، مثل التنسيق مع الموردين، إدارة الفرق، وضمان التزام الفعالية بالمعايير المطلوبة، مما يؤدي إلى تشتيت الانتباه وزيادة مستويات الضغط.

3. التعامل مع العملاء والتوقعات المتغيرة Client Expectations & Changes

- غالباً ما يواجه مديرو المشاريع متطلبات غير متوقعة من العملاء أو تعديلات في اللحظات الأخيرة، مما يزيد من الضغوط ويؤثر على سير العمل.

4. ضغوط الميزانية والموارد Budget & Resource Constraints

• في كثير من الحالات، يكون على مدير المشروع تنفيذ الفعالية بـموارد محدودة، مما يخلق تحديات إضافية في تحقيق الجودة المطلوبة ضمن الميزانية المحددة.

أهداف البحث : Research objectives

تهدف هذه الدراسة الى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تساعد في فهم العلاقة بين ضغوط العمل وأداء مديري المشاريع في قطاع الفعاليات والمعارض والمؤتمرات بمدينة الرياض ، وذلك من خلال تحليل التأثيرات التي يمكن ان تترتب على هذه الضغوط ، ووضع استراتيجيات قد تساهم في تقليل تأثيراتها السلبية

يهدف هذا البحث الى :

- 1-دراسة تأثير ضغوط العمل على أداء مدير المشروع .
- 2- تحليل العلاقة بين ضغوط العمل وأداء مدير المشروع .
- 3- تحديد العوامل المؤثرة في ضغوط العمل في قطاع الفعاليات .
- 4- فحص أثر ضغوط العمل على اتخاذ القرارات وتنفيذ المشاريع .
- 5- استكشاف تأثير ضغوط العمل على جودة وأداء الفرق والموارد .

الأهمية العلمية والعملية : Significance of the Study

الأهمية العلمية

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بعلاقة ضغوط العمل مع أداء مديري المشاريع , خصوصاً في قطاع الفعاليات والمعارض والمؤتمرات الذي لم يعط حقه من البحث والدراسة مقارنة بالقطاعات الأخرى , تهدف الدراسة الى تقديم تحليل علمي لآثار ضغوط العمل على مديري المشاريع في هذا القطاع , وهو مجال يتسم بتحديات فريدة من نوعها تتطلب استراتيجيات متخصصة .

بعض النقاط المهمة من الأهمية العلمية :

- 1- إضافة معرفة جديدة في مجال الدراسات التنظيمية .
- 2- مساهمة في تطوير النظرية الخاصة بضغوط العمل .
- 3- مواكبة التطورات الحديثة في القطاع الخاص

الأهمية العملية

من الأهمية العملية تتمثل أهمية هذه الدراسة في انها توافر معلومات وأدوات قيمة للممارسين في قطاع الفعاليات والمعارض والمؤتمرات وخصوصاً لمديري المشاريع الذين يتعاملون مع ضغوط متعددة في بيئة العمل , تساعد الدراسة في توفير حلول عملية للمؤسسات والشركات التي تعمل في هذا القطاع بما يمكنهم من تحسين بيئة العمل وزيادة إنتاجية العاملين .

بعض النقاط المهمة من الأهمية العملية :

- 1-تحسين الأداء الإداري .
- 2-وضع استراتيجيات فعالة لإدارة ضغوط العمل .

تساؤلات البحث : Research Questions

تحاول هذه الدراسة الإجابة على الأسئلة التالية

1. ما هي أبرز مصادر ضغوط العمل التي يواجهها مديرو المشاريع في قطاع الفعاليات والمعارض والمؤتمرات في مدينة الرياض؟

2. كيف تؤثر ضغوط العمل على أداء مديري المشاريع في هذا القطاع؟

3. هل هناك علاقة بين مستوى ضغوط العمل ومستوى الإنتاجية واتخاذ القرارات لمديري المشاريع؟

4. ما هي الاستراتيجيات التي يعتمد عليها مديرو المشاريع للتعامل مع ضغوط العمل؟

5. هل تؤثر ضغوط العمل على الصحة النفسية والجسدية لمديري المشاريع، مما ينعكس على أدائهم؟

6. ما دور بيئة العمل وثقافة المؤسسة في تخفيف أو زيادة ضغوط العمل ؟

فرضيات البحث: Research Hypotheses

بناء على الدراسات السابقة والواقع العملي تفترض الدراسة مايلي :

1.الفرضية الأولى: هناك علاقة سلبية بين ارتفاع ضغوط العمل وانخفاض أداء مديري المشاريع في قطاع الفعاليات والمعارض والمؤتمرات.

2.الفرضية الثانية: تؤدي زيادة ضغوط العمل إلى ضعف القدرة على اتخاذ القرارات الفعالة لدى مديري المشاريع.

3.الفرضية الثالثة: تعتمد كفاءة مدير المشروع في التعامل مع الضغوط على مستوى خبرته واستراتيجياته الشخصية في إدارة الوقت والضغوط

4.الفرضية الرابعة: يمكن أن تؤثر بيئة العمل وثقافة المؤسسة على مستوى الضغوط التي يتعرض لها مدير المشروع، سواء بشكل إيجابي أو سلبي.

5.الفرضية الخامسة: تؤدي ضغوط العمل المستمرة إلى آثار نفسية وجسدية على مديري المشاريع، مما قد ينعكس على أدائهم وإنتاجيتهم.

6.الفرضية السادسة: تلعب بيئة العمل وثقافة المؤسسة دورًا أساسيًا في تخفيف أو زيادة ضغوط العمل التي يتعرض لها مديرو المشاريع في قطاع الفعاليات والمعارض والمؤتمرات.

Research limits **حدود البحث**

Time limits **الحدود الزمانية**

يغطي البحث الفترة الزمنية بين (حدود الفترة مثلاً: عام 2023 - 2025)، حيث يتم تحليل البيانات وفقاً للظروف والتحديات الحالية التي يواجهها مديرو المشاريع في هذا القطاع.

Spatial boundaries **الحدود المكانية**

يتم إجراء البحث في مدينة الرياض، باعتبارها مركزاً رئيسياً للفعاليات والمعارض في المملكة العربية السعودية، حيث يشهد هذا القطاع نمواً وتطوراً كبيراً.

Objective boundaries **الحدود الموضوعية**

يركز البحث على دراسة أثر ضغوط العمل على أداء مديري المشاريع في قطاع الفعاليات والمعارض والمؤتمرات، مع التركيز على مصادر الضغوط وتأثيرها على الإنتاجية، اتخاذ القرار، والصحة النفسية والجسدية، بالإضافة إلى استراتيجيات التكيف معها.

Human limits: **4. الحدود البشرية**

يشمل البحث مديري المشاريع في قطاع الفعاليات والمعارض والمؤتمرات في مدينة الرياض، سواء كانوا يعملون في شركات تنظيم فعاليات، مراكز معارض، أو فرق تنظيم المؤتمرات، مع استبعاد الموظفين الآخرين غير المعنيين مباشرة بإدارة المشاريع .

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث : Theoretical Framework

تعتمد هذه الدراسة على عدد من النظريات كـ

1-نظرية الضغوط الوظيفية Job Stress Theory

تعتمد هذه النظرية على مفهوم ان ضغوط العمل يمكن ان تنشأ نتيجة للمطالب والضغوط التي يواجهها الفرد في بيئة العمل تعتبر هذه النظرية من الأساسيات في فهم العلاقة بين الضغوط الشخصية والمهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي .

2- نظرية التوازن بين العمل والحياة Work -Life Balance Theory

تشير هذه النظرية الى ان التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية للفرد له تأثير كبير على الصحة النفسية والجسدية للفرد وبالتالي يؤثر على الأداء الوظيفي .

3- نظرية التكيف مع الضغوط Coping Theory

تركز هذه النظرية على كيفية تفاعل الأفراد مع ضغوط العمل وكيفية تكيفهم معها يمكن ان يكون التكيف اما ايجابياً او سلبياً حيث يعتمد ذلك على استراتيجيات التكيف التي يستخدمها الأفراد في مواجهة الضغوط , يتم تقسيم استراتيجيات فاعلة مثل التهرب او تجنب المسؤوليات .

المتغير التابع Dependent Variable

أداء مدير المشروع هو المتغير الأساسي في هذه الدراسة، حيث يُعد مؤشرًا على مدى نجاحه في تحقيق أهداف المشروع رغم الضغوط المتزايدة. يمكن قياس الأداء من خلال عدة معايير، تشمل:

1.- القدرة على الالتزام بالمواعيد النهائية

• تنفيذ المشاريع في الوقت المحدد دون تأخير، حيث تعتمد الفعاليات والمؤتمرات على جدول زمني دقيق.

2. جودة التنفيذ والإبداع في تقديم الفعاليات

• ضمان تقديم تجربة فريدة للعملاء، مع تحقيق معايير الجودة العالية في التنظيم.

3. إدارة الموارد بكفاءة

• الاستخدام الأمثل للميزانية، القوى العاملة، والمعدات لضمان تحقيق الأهداف بكفاءة دون هدر.

4. التكيف مع متطلبات العملاء والتغيرات المفاجئة

• الاستجابة السريعة للتعديلات والتوقعات غير المتوقعة دون التأثير على سير العمل.

5. إدارة فريق العمل والتحفيز

• قيادة الفرق بفعالية وتحفيز الأفراد للحفاظ على الإنتاجية العالية رغم الضغوط.

6. حل المشكلات واتخاذ القرارات تحت الضغط

• القدرة على التعامل مع الأزمات وإيجاد حلول سريعة لأي مشكلات طارئة خلال الفعاليات

المتغير المستقل Independent Variable

ضغوط العمل هي العامل المؤثر الذي تدرسه هذه البحث، حيث يمكن تصنيفها إلى عدة أنواع رئيسية تؤثر على أداء مديري المشاريع في قطاع الفعاليات والمعارض:

1. الضغوط الزمنية

- الالتزام بمواعيد نهائية صارمة، حيث يجب تنفيذ الفعالية في تاريخ محدد دون تأخير.
- الحاجة إلى التخطيط السريع والتكيف مع أي تغييرات مفاجئة في جدول العمل.

2. الضغوط المالية

- الميزانيات المحدودة وتأثيرها على اتخاذ القرارات.
- الحاجة إلى تحقيق عائد استثماري مرتفع في ظل تكاليف متزايدة.

3. الضغوط التشغيلية والتنظيمية

- تنسيق الفرق المختلفة، مثل التسويق، الضيافة، الخدمات اللوجستية، والتقنية.
- التعامل مع مشاكل الموردين والتأكد من توافر جميع المستلزمات في الوقت المناسب.

4. الضغوط المرتبطة بالعملاء • تلبية توقعات العملاء المتغيرة وإدارة متطلباتهم الخاصة.

- التعامل مع ردود الفعل السلبية وحل المشكلات بسرعة للحفاظ على سمعة الشركة.

5. الضغوط التكنولوجية

- الحاجة إلى استخدام أحدث التقنيات في تنظيم الفعاليات.
- التكيف مع الحلول الرقمية مثل الفعاليات الافتراضية والهجينة. الدراسات السابقة ومناقشتها

الفصل الثاني

الأطار النظري والدراسات السابقة

Theoretical framework and previous studies

Theoretical Framework of the study الاطار النظري للدراسة

1-المقدمة

يعتبر قطاع الفعاليات والمعارض والؤتمرات من القطاعات الحيوية التي تتطلب إدارة دقيقة وفعالة لضمان نجاح الفعاليات وايضاً يواجه مديرو المشاريع في هذا القطاع تحديات متعددة , ابرزها ضغوط العمل , التي قد تؤثر على أدائهم وبالتالي على نجاح المشاريع التي يشرفون عليها , تهدف هذه الدراسة الى استكشاف العلاقة بين ضغوط العمل وأداء مديري المشاريع في القطاع الخاص بمدينة الرياض .

2-ضغوط العمل

ضغوط العمل تعرف بأنها الضغوط النفسية والجسدية والعقلية التي يواجهها الموظف نتيجة لمتطلبات العمل المتزايدة او البيئة غير المستقرة , وهي قد تنشأ بسبب عدة عوامل مثل ساعات العمل الطويلة , متطلبات العملاء عبء المهام , وضيق المواعيد النهائية .

مصادر ضغوط العمل في إدارة الفعاليات

الوقت والمواعيد النهائية الضيقة : نظراً لأن الفعاليات والمؤتمرات لها مواعيد ثابتة لا يمكن تأجيلها , فأن مديري المشاريع قد يواجهون ضغطاً لإنجاز العمل في وقت محدد.

إدارة الفرق والعملاء :

التعامل مع فرق متعددة والعملاء ذوي التوقعات العالية قد يزيد مستوى التوتر .

التغيرات المفاجئة :

تعديلات في خطط الفعالية , مشاكل تقنية , او تحديات لوجستية قد تزيد الضغط .

المسؤولية المالية:

كون مدير المشروع مسؤولاً عن الميزانية قد يضيف عبئاً إضافياً على أدائه .

تأثير ضغوط العمل على الأداء

تؤثر ضغوط العمل على أداء مديري المشاريع بطرق مختلفة قد تؤدي الى :

انخفاض الإنتاجية : بسبب الإرهاق او التوتر الذهني .

ضعف القدرة على اتخاذ القرار : نتيجة القلق وضيق الوقت .

زيادة معدلات الاحتراق الوظيفي : الذي قد يؤدي الى فقدان الحماس والفعالية في العمل .

أداء مدير المشروع :

3-تعريف الأداء الوظيفي :

يشير الأداء الوظيفي الى مدى كفاءة الموظف في تنفيذ مهامه الوظيفية وفقاً لمعايير محددة , بالنسبة لمدير المشروع يشمل الأداء عدة ابعاد مثل التخطيط , التنظيم , إدارة المخاطر , القيادة , وإدارة العلاقات مع العملاء والفريق .

العوامل المؤثرة في أداء مديري المشاريع

- الخبرة والكفاءة المهنية .
- الدعم الإداري والتنظيمي .
- توفر الموارد والإمكانيات .
- المرونة والقدرة على التعامل مع التغيرات .

4-العلاقة بين ضغوط العمل وأداء مديري المشاريع

التأثير السلبي لضغوط العمل :

- تؤدي ضغوط العمل العالية : الى انخفاض القدرة على التركيز واتخاذ قرارات سليمة .
- تؤثر ضغوط العمل النفسية : على الصحة العقلية , مما يؤدي الى زيادة معدل الإرهاق الوظيفي .
- قد تؤدي الضغوط التنظيمية الى قلة التواصل الفعال بين الفريق واضعاف روح التعاون .

التأثير الإيجابي المحتمل (عند وجود إدارة فعالة للضغوط)

- يمكن ان تكون بعض ضغوط العمل محفزاً للأداء العالي اذا تم ادارتها بشكل صحيح .
- تساعد استراتيجيات إدارة الضغط الفعالة (مثل تنظيم الوقت , وتفويض المهام)
- وجود بيئة عمل داعمة يمكن ان يخفف من تأثير الضغوط ويزيد من الابداع والمرونة .

5-دور البيئة التنظيمية في التخفيف من ضغوط العمل

تشير الدراسات الى ان المؤسسات التي تعتمد على إدارة ضغوط العمل بشكل فعال تساعد في تحسين أداء الموظفين من بين الحلول التنظيمية المقترحة :

- 1-تحسين بيئة العمل : توفير أدوات وتقنيات تساعد مديري المشاريع على تنفيذ المهام بكفاءة
- 2- التدريب والتطوير : برامج تدريبية حول إدارة الضغط والتعامل مع الازمات .
- 3-الدعم النفسي والإداري : توفير استشارات نفسية او تطوير سياسات مرنة .
- 4-تقسيم المهام بشكل عادل : تجنب تحميل مديري المشاريع مهام تفوق طاقتهم .

6-نظريات ذات صلة بالدراسة

نظرية الإرهاق المهني (Burnout Theory Maslach,1981)

تشير هذه النظرية الى ان التعرض المستمر لضغوط العمل دون استراتيجيات للتكيف يؤدي الى الإرهاق المهني , مما ينعكس على الأداء والإنتاجية .

نظرية الحافز -الأداء (Vroom's Expectancy Theory 1964)

تفترض هذه النظرية ان الموظفين يكون ادأؤهم افضل عندما يشعرون بأن جهودهم ستؤدي الى نتائج إيجابية ومجزية ولكن في حالة وجود ضغوط مفرطة , فقد يقل الدافع للعمل .

- نظرية القيادة التحويلية Bass-1985 Transformational Leadership

تفترض ان القيادة الداعمة يمكن ان تخفف من تأثير ضغوط العمل , حيث يلعب القادة دوراً في تحفيز الموظفين وإيجاد بيئة عمل إيجابية تساعدهم على التعامل مع التحديات .

-7الفجوة البحثية وأهمية الدراسة :

على الرغم من وجود العديد من الدراسات حول ضغوط العمل وتأثيرها على الأداء في مختلف القطاعات الا ان هناك نقصاً في الدراسات التي تستهدف قطاع الفعاليات والمعارض والمؤتمرات في مدينة الرياض .

أهمية الدراسة :

-تقديم نموذج تحليلي لفهم العلاقة بين ضغوط العمل والأداء في هذا القطاع.

-اقتراح استراتيجيات عملية يمكن ان تستخدمها الشركات لتقليل الضغوط وتحسين كفاءة مديري المشاريع

- المساهمة في سد الفجوة البحثية حول تأثير بيئة العمل الديناميكية في مجال الفعاليات على أداء المدراء .

الخاتمة

يعد الاطار النظري حجر الأساس لفهم العلاقة بين ضغوط العمل وأداء مديري المشاريع , حيث يشمل مفاهيم الضغوط ,الأداء , العوامل المؤثرة , النظريات ذات الصلة , ودور بيئة العمل في تخفيف الضغوط , تقدم هذه الدراسة تحليلاً معمقاً لهذه العلاقة في قطاع الايفنتات والمعارض والمؤتمرات في مدينة الرياض , مما سيساعد المؤسسات في تطوير سياسات افضل لدعم مديري المشاريع وتحقيق نجاح مستدام .

الدراسات السابقة (Summary of Past Studies)

تم إجراء العديد من الدراسات حول تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي والإنتاجية. يمكن تلخيص أهم الدراسات ذات الصلة كما يلي:

1. دراسات تناولت ضغوط العمل

• دراسة (العامري، 2020): تناولت تأثير ضغوط العمل على إنتاجية الموظفين في قطاع الخدمات، ووجدت أن زيادة الضغوط تؤدي إلى انخفاض الأداء وزيادة أخطاء العمل.

• دراسة (الحري، 2021): بحثت في مصادر الضغوط لدى مديري المشاريع ووجدت أن ضغط المواعيد والتعامل مع العملاء من أكثر العوامل المؤثرة.

2. دراسات تناولت أداء مديري المشاريع

• دراسة (السعيد، 2019): درست العلاقة بين المهارات القيادية وأداء مديري المشاريع، وأشارت إلى أن المديرين ذوي المهارات القيادية القوية أكثر قدرة على التعامل مع الضغوط بفعالية.

• دراسة (الشمري، 2022): بحثت في تأثير الدعم المؤسسي على أداء مديري المشاريع، ووجدت أن المؤسسات التي توفر بيئة داعمة تقلل من أثر الضغوط السلبية على الأداء.

3. دراسات تناولت العلاقة بين ضغوط العمل وأداء مديري المشاريع

•دراسة (Al-Khalifa, 2020): ركزت على قطاع الفعاليات والمعارض، وأوضحت أن ضغوط العمل المعتدلة تحفز الأداء، في حين أن الضغوط الزائدة تؤدي إلى الإرهاق وضعف الأداء.

•دراسة (Smith & Johnson, 2021): وجدت أن استراتيجيات التكيف مثل التخطيط المسبق وإدارة الوقت تقلل من التأثير السلبي للضغوط على الأداء

دراسات أخرى :

1-دراسة: “أثر ضغوط العمل على الالتزام الأخلاقي: دراسة ميدانية للعاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة”

•المصدر: مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2021.

•ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير ضغوط العمل على الالتزام الأخلاقي للعاملين في جامعة قاصدي مرباح ورقلة. أظهرت النتائج أن ضغوط العمل تؤثر سلبًا على الالتزام الأخلاقي، مع توصيات بتوفير بيئة عمل داعمة

2-دراسة: “ضغوط العمل وأثرها على إدارة الوقت لتحسين أداء العاملين: دراسة حالة على بنك فيصل الإسلامي السوداني”

المصدر: مجلة العلوم الإدارية، 2020.

•ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير ضغوط العمل على إدارة الوقت وأداء العاملين في بنك فيصل الإسلامي السوداني. توصلت النتائج إلى أن ضغوط العمل تؤثر سلبًا على إدارة الوقت، مما ينعكس على أداء العاملين

3-دراسة: “أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في المستشفيات الحكومية الكويتية”

المصدر: مجلة العلوم الطبية، 2019.

•ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير ضغوط العمل على أداء العاملين في المستشفيات الحكومية الكويتية. أظهرت النتائج أن ضغوط العمل تؤثر سلبًا على الأداء الوظيفي، مع توصيات بتبني استراتيجيات للحد من هذه الضغوط

4-دراسة: “أثر ضغوط العمل على أداء العاملين: دراسة حالة بنك الخرطوم”

المصدر: مجلة الباحث، 2019.

•ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير ضغوط العمل على أداء العاملين في بنك الخرطوم. توصلت النتائج إلى أن هناك علاقة سلبية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي، مع توصيات بتبني سياسات لتخفيف الضغوط

5. دراسة: “ضغوط العمل وتأثيرها على جودة الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية”

•المصدر: مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2021.

•ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مكونات ومصادر ضغوط العمل والنتائج والآثار المترتبة عليها. أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل ومستوى جودة أداء الموظفين، حيث أن زيادة الضغوط تؤدي إلى انخفاض الجودة

6- دراسة: “ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين (دراسة تطبيقية)”

•المصدر: أكاديمية البحث العلمي، 2020.

•ملخص: استهدفت هذه الدراسة معرفة تأثير ضغوط العمل على أداء العاملين في جامعة الملك خالد خلال الفترة 2018-2020. توصلت النتائج إلى أن عبء العمل يؤثر على أداء العاملين، وأن زيادة مهاراتهم تقلل من هذا التأثير

7- دراسة: “ضغوط العمل وتأثيرها على أداء العاملين: دراسة ميدانية بمؤسسة البناء الجاهز بالأبيار- الجزائر”

•المصدر: مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، 2015.

•ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة آثار ضغوط العمل على أداء العاملين في مؤسسة البناء الجاهز بالأبيار. توصلت النتائج إلى أن ضغوط العمل تؤثر سلبًا على أداء العاملين، مما ينعكس على مردوديتهم وسلوكياتهم

8- دراسة: “ضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين”

•المصدر: مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2020.

•ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى معرفة آثار ضغوط العمل على أداء العاملين في ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجزائر. أظهرت النتائج أن ضغوط العمل بمختلف أنواعها تؤثر سلبًا على أداء العاملين، مما يقلل من دافعيتهم وينعكس سلبًا على المؤسسة ككل

9-دراسة: “ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة بالمؤسسة العمومية

دائرة سيدي نعمان ولاية المدية”

•المصدر: جامعة المدية، 2019.

•ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة العمومية بدائرة سيدي نعمان. توصلت النتائج إلى أن ضغوط العمل تؤثر سلبًا على الأداء الوظيفي، مع توصيات بتبني استراتيجيات للحد من هذه الضغوط

ثانياً مناقشة الدراسات السابقة :

1-أتفاق الدراسات حول تأثير ضغوط العمل على الأداء .

جميع الدراسات التي تمت مراجعتها تتفق على أن ضغوط العمل لها تأثير سلبي على أداء الموظفين، بغض النظر عن القطاع أو الدولة التي أجريت فيها الدراسة. فقد توصلت كل من دراسة بنك الخرطوم (2019) ودراسة المستشفيات الحكومية في الكويت (2019) ودراسة مؤسسة البناء الجاهز بالجزائر (2015) إلى أن زيادة ضغوط العمل تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وزيادة الإرهاق والاحتراق الوظيفي.

كذلك، أشارت دراسة بنك فيصل الإسلامي (2020) إلى أن ضغوط العمل تؤثر على إدارة الوقت، مما ينعكس سلباً على أداء العاملين، وهو ما أكدته دراسات أخرى في مجالات مختلفة، مثل المؤسسات الحكومية والخاصة.

2-اختلاف الدراسات في تحديد نوع الضغوط الأكثر تأثيراً

على الرغم من اتفاق الدراسات على التأثير العام لضغوط العمل، إلا أنها اختلفت في تحديد مصدر الضغوط الأكثر تأثيراً على الأداء.

-دراسة بنك الخرطوم (2019) ودراسة المؤسسة العمومية بدائرة سيدي نعمان (2019) ركزت على ضغط العمل الناتج عن عبء المهام وكثرتها، ووجدتا أنه العامل الأكثر تأثيراً على الأداء.

-بينما أوضحت دراسة جامعة قاصدي مرباح ورقلة (2021) أن ضغوط العمل تؤثر على الالتزام الأخلاقي للموظفين، مما قد يؤدي إلى تراجع جودة الأداء نتيجة انخفاض الحافز.

-أما دراسة بنك فيصل الإسلامي السوداني (2020) فأشارت إلى أن ضغوط العمل تؤثر على إدارة الوقت، مما ينعكس على الإنتاجية والكفاءة.

-في المقابل، ركزت دراسة المستشفيات الحكومية الكويتية (2019) على ضغط العمل العاطفي والنفسي وتأثيره السلبي على مقدمي الرعاية الصحية.

3-تأثير بيئة العمل والإدارة في تخفيف الضغوط

بعض الدراسات تناولت دور بيئة العمل في تخفيف تأثير الضغوط، حيث وجدت دراسة جامعة الملك خالد (2020) أن المهارات الشخصية للعاملين تلعب دوراً مهماً في الحد من تأثير الضغوط على الأداء.

أما دراسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجزائر (2020) فأشارت إلى أن المؤسسات التي تقدم دعماً إدارياً وتوفر بيئة عمل مرنة تساعد موظفيها على التعامل مع الضغوط بشكل أكثر فاعلية، مما يحسن الأداء العام.

4-الاختلاف في تأثير الضغوط بين القطاعات المختلفة-

_في القطاع المالي (بنك الخرطوم وبنك فيصل الإسلامي): كانت الضغوط الأساسية مرتبطة بالعمل تحت ضغط الوقت واتخاذ قرارات حساسة تتعلق بالمعاملات المالية.

_في قطاع الخدمات الصحية (المستشفيات الحكومية في الكويت): كان الضغط النفسي والعاطفي أكثر تأثيراً على الأداء، نتيجة للتعامل مع المرضى والحالات الطارئة.

_في المؤسسات الحكومية (ديوان الترقية في الجزائر وجامعة قاصدي مرباح ورقلة):
كانت الضغوط مرتبطة بالبنية الإدارية الصارمة والبيروقراطية.

.

_في قطاع البناء (مؤسسة البناء الجاهز بالجزائر): كان العامل الأكثر تأثيرًا هو
الضغط البدني والتعامل مع مواعيد التسليم الصارمة.

5-توصيات الدراسات لتقليل ضغوط العمل وتحسين الأداء.

اتفق معظم الباحثين على أن هناك استراتيجيات فعالة يمكن أن تقلل من تأثير ضغوط العمل على
الأداء، وأبرزها

1-تحسين بيئة العمل: مثلما أوصت به دراسة بنك الخرطوم (2019) ودراسة ديوان الترقية والتسيير
(2020) العقاري.

2-تطوير مهارات الموظفين: وهو ما أكدته دراسة جامعة الملك خالد (2020)، حيث وجدت
أن الموظفين الذين لديهم مهارات تنظيم الوقت والتعامل مع الضغط أدّأهم أفضل.

.

3-دعم الموظفين نفسيًا وإداريًا: كما ورد في دراسة جامعة قاصدي مرباح ورقلة
(2021) التي أوصت بتقديم برامج دعم نفسي للعاملين الذين يتأثر أدّأهم بسبب الضغط العاطفي

.

4-إدارة الوقت بشكل فعال: حيث ركزت دراسة بنك فيصل الإسلامي (2020) على
أهمية التخطيط الجيد للحد من تأثير ضغوط العمل على الإنتاجية

6-أهمية هذه الدراسات في سياق إدارة الفعاليات والمعارض في الرياض

نظرًا لأن دراستك تركز على إدارة المشاريع في قطاع الإيفنتات والمعارض والمؤتمرات بمدينة الرياض، فإن نتائج هذه الدراسات قد تكون ذات صلة كبيرة بمجالك

كما هو الحال في قطاع البنوك، فإن مديري المشاريع في قطاع الفعاليات يعملون تحت ضغوط الوقت والتخطيط المالي، مما يجعل الضغوط الزمنية عاملاً مهماً في أدائهم

وكما في قطاع الخدمات الصحية، فإن العاملين في إدارة الفعاليات قد يواجهون ضغطاً نفسياً بسبب التعامل مع العملاء والتوقعات العالية للنجاح

ومن منظور بيئة العمل، يمكن لتوفير موارد كافية ودعم إداري أن يقلل من تأثير الضغوط على مديري المشاريع، تمامًا كما أشارت دراسة ديوان الترقية والتسيير العقاري في الجزائر

ثالثاً : مساهمة الدراسة الحالية مقارنة بما سبق

1. التركيز على قطاع الفعاليات والمعارض والمؤتمرات

معظم الدراسات السابقة تناولت ضغوط العمل وأثرها على الأداء في قطاعات مختلفة مثل القطاع المصرفي، الصحي، الصناعي، والتعليمي.

الدراسة الحالية تركز على قطاع الفعاليات والمعارض والمؤتمرات في مدينة الرياض، وهو قطاع يتميز ببيئة عمل ديناميكية ومليئة بالتحديات، مثل العمل وفق جداول زمنية مضغوطة، التعامل مع متطلبات العملاء المتغيرة، وإدارة فرق العمل في بيئات غير تقليدية.

هذا القطاع لم يُدرس بشكل كافٍ في البحوث السابقة، مما يجعل هذه الدراسة إضافة جديدة إلى الأدبيات العلمية.

2. دراسة العلاقة بين الضغوط والأداء في بيئة ديناميكية

• ركزت بعض الدراسات السابقة، مثل دراسة بنك الخرطوم (2019) ودراسة المستشفيات الحكومية الكويتية (2019)، على ضغوط العمل في بيئات تقليدية ذات طبيعة عمل ثابتة نسبيًا.

• الدراسة الحالية تقدم منظورًا مختلفًا، حيث تدرس ضغوط العمل في قطاع يعتمد على الابتكار والإبداع، ويتميز بتغير متطلبات المشاريع بشكل سريع.

• هذا يساعد في توسيع فهم العلاقة بين الضغوط والأداء في بيئات عمل غير مستقرة مقارنة بالقطاعات التقليدية.

3. تحليل أعمق لمصادر الضغوط وتأثيرها على مدير المشروع تحديدًا

• الدراسات السابقة تناولت الضغوط بشكل عام دون تفصيل كافٍ للضغوط الخاصة بمديري المشاريع، الذين يتحملون مسؤوليات متعددة مثل التخطيط، التنسيق، وإدارة الفرق.

• الدراسة الحالية تسلط الضوء على التحديات التي يواجهها مدير المشروع تحديدًا، مثل:

• التعامل مع الموردين والمتعهدين الخارجيين في وقت محدود.

• إدارة الفعاليات وفق معايير جودة محددة مسبقًا مع توقعات عملاء عالية.

• التوازن بين الإبداع والقيود المالية والتنظيمية.

4. تقديم حلول عملية قابلة للتطبيق في بيئة العمل السعودية

•معظم الدراسات السابقة قدمت توصيات عامة مثل تحسين بيئة العمل أو تقليل ضغوط العمل من خلال التدريب.

•الدراسة الحالية تقدم حلولاً مخصصة لمديري المشاريع في قطاع الفعاليات والمعارض في الرياض، بما يتناسب مع طبيعة السوق السعودي والتحديات المحلية، مثل:

•تطوير استراتيجيات لإدارة الوقت خاصة لمشاريع الفعاليات التي تكون محدودة بزمن معين.

•تحليل دور القيادة في دعم مديري المشاريع، وهو عنصر مهم في الثقافة الإدارية بالمملكة.

•الاستفادة من التكنولوجيا لتقليل الضغوط، مثل استخدام أدوات إدارة المشاريع الرقمية لتنسيق العمل بشكل أكثر كفاءة.

5. اختبار تأثير البيئة التنظيمية والموارد على العلاقة بين الضغوط والأداء

•بعض الدراسات مثل دراسة JD-R Model أشارت إلى أن الموارد التنظيمية يمكن أن تخفف من تأثير ضغوط العمل.

•الدراسة الحالية تختبر هذه الفرضية في سياق قطاع الفعاليات، حيث تبحث كيف يمكن لوجود دعم إداري قوي، وتوفير الأدوات والموارد، تحسين أداء مديري المشاريع وتقليل التأثير السلبي للضغوط.

6. سد الفجوة البحثية في الدراسات العربية والمحلية

• معظم الدراسات السابقة التي تناولت ضغوط العمل وتأثيرها على الأداء أجريت في دول غربية أو في قطاعات تقليدية داخل الدول العربية.

هذه الدراسة تساهم في سد الفجوة البحثية من خلال تقديم تحليل جديد في سياق السوق السعودي، مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل الثقافية، الاقتصادية، والتنظيمية التي تؤثر على بيئة العمل في المملكة.

الاستنتاج: القيمة العلمية للدراسة الحالية

مقارنة بالدراسات السابقة، تقدم الدراسة الحالية إضافة نوعية من خلال:

- التركيز على قطاع الفعاليات والمعارض، وهو قطاع لم يحظَ ببحث كافٍ.
- تحليل أكثر تفصيلاً لدور مدير المشروع في بيئة ديناميكية مليئة بالتحديات.
- تقديم حلول عملية تناسب بيئة العمل في المملكة العربية السعودية.
- توسيع نطاق البحث من خلال دراسة تأثير الموارد التنظيمية على العلاقة بين الضغوط والأداء.

لذلك، ستساهم هذه الدراسة في تطوير إدارة المشاريع في قطاع الفعاليات والمعارض، من خلال تقديم توصيات تساعد على تقليل ضغوط العمل وتحسين أداء مديري المشاريع، مما يعزز من كفاءة ونجاح الفعاليات في السوق السعودي

الفصل الثالث

منهجية البحث

Research Methodology

Theoretical framework of the Study الإطار النظري للدراسة

المقدمة

يعتمد البحث على نظرية التوازن بين المتطلبات والموارد (Job Demands-R, JD-R) Resources Model والتي تقترض ان مستوى الضغط الوظيفي يعتمد على التوازن بين متطلبات العمل والموارد المتاحة .

إذا زادت المتطلبات (مثل المواعيد النهائية , عدد الفعاليات المتزامنة) دون توفير موارد كافية مثل (عدد كافٍ من الموظفين , فإن ذلك يؤدي الى ضغوط مفرطة تؤثر على الأداء , إذا تم توفير الموارد الكافية , فإن تأثير الضغوط يمكن تقليله وتحويلها الى دافع لتحسين الأداء .

1 تصميم البحث Research Design

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي , حيث يتم وصف وتحليل تأثير ضغوط العمل على أداء مديري المشاريع في قطاع الفعاليات والمعارض والمؤتمرات في القطاع الخاص , سيتم التركيز على تحديد ابرز مصادر الضغوط , وقياس مدى تأثيرها على الأداء , واستكشاف الاستراتيجيات التي يمكن ان تساعد في التخفيف منها .

البحث الكمي Quantitative Research

سيتم استخدام الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات , حيث سيتم توزيعها على عينة مديري المشاريع العاملين في قطاع الإيفنتات والمعارض والمؤتمرات , تهدف هذه الأداة الى قياس مستوى الضغوط التي يتعرضون لها وتأثيرها على أدائهم الوظيفي .

البحث النوعي Qualitative Research

من خلال مقابلات شخصية مع خبراء في إدارة المشاريع لفهم التحديات بعمق واقتراح حلول عملية .

2-مجتمع البحث Study Population

يشمل مجتمع الدراسة مديري المشاريع العاملين في قطاع الفعاليات والمعارض والمؤتمرات في القطاع الخاص , يشمل المديرين العاملين في الشركات المتخصصة بتنظيم الفعاليات سواء في الشركات الكبرى او الشركات الناشئة او حتى المستقلين الذين يعملون في إدارة الفعاليات .

يتم اختيار المجتمع بناءً على :

الخبرة في إدارة المشاريع داخل القطاع .

تحمل مسؤوليات تنظيم وتنسيق الفعاليات والمعارض .

التعامل المباشر مع ضغوط العمل مثل المواعيد النهائية الصارمة , متطلبات العملاء وإدارة الفرق.

3-خصائص العينة Sample Characteristics

. تم اختيار عينة البحث من 190 مدير مشروع يعملون في قطاع الفعاليات والمعارض والمؤتمرات في مدينة الرياض , وذلك بهدف دراسة أثر ضغوط العمل على أدائهم , ومدى تأثير العوامل المختلفة مثل بيئة العمل , ساعات العمل , ضغط المواعيد النهائية , ومتطلبات العملاء على كفاءتهم وإنتاجيتهم , تم استخدام العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل مختلف الفئات وفقاً لمتغيرات مثل الجنس , العمر , المستوى التعليمي , عدد سنوات الخبرة , جهة العمل , ونوع العمل , تم توزيع الاستبانة إلكترونياً باستخدام Google Forms وبعد التدقيق في البيانات , تم اعتماد 190 استبانة صالحة للتحليل.

جدول رقم (3-1) توزيع العينة حسب الخصائص الديموغرافية (الجنس-العمر - المستوى التعليمي - عدد سنوات الخبرة - جهة العمل - نوع العمل)

المتغير	العبرة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	135	71.1%
	انثى	55	28.9%
	المجموع	190	100%
العمر	30 سنة او اقل	50	26.3%
	من 31 الى 35 سنة	65	36.2%
	من 36 الى 40 سنة	45	23.7%
	من 41 سنة فأكثر	30	15.8%
	المجموع	190	100%
المستوى التعليمي	بكالوريوس	145	76.3%
	ماجستير	35	18.4%
	دكتوراه	10	5.3%
	المجموع	190	100%
عدد سنوات الخبرة	5 سنوات أو أقل	45	23.7%
	من 6 الى 10 سنوات	80	42.1%
	من 11 الى 15 سنة	40	21.1%

13.1%	25	من 16 سنة فأكثر	
100%	190	المجموع	
65.8%	125	شركات تنظيم فعاليات ومعارض	جهة العمل
26.3%	50	وكالات تسويق وإعلان	
7.9%	15	مؤسسات استشارية	
100%	190	المجموع	
42.1%	80	إداري	نوع العمل
57.9%	110	ميداني	
100%	190	المجموع	

تحليل نتائج الجداول

التوزيع حسب الجنس : يشكل الذكور (71.1%) من العينة , بينما تشكل كل الإناث (28.9%) مما يعكس وجود دور متزايد للنساء في إدارة مشاريع الإيفنتات والمعارض .

التوزيع حسب العمر : الفئة العمرية الأكبر بين المشاركين تتراوح بين 31 و35 سنة (34.2%) يليها 30 سنة أو أقل (26.3%) مما يشير الى ان القطاع يجذب مديري مشاريع شباباً ولديهم خبرة متوسطة .

التوزيع حسب المستوى التعليمي : معظم المشاركين حاصلون على درجة البكالوريوس (76.3%) يليهم الحاصلون على الماجستير (18.4%) مما يدل على ان معظم مديري المشاريع يمتلكون تعليماً عالياً يدعم قدرتهم على التعامل مع ضغوط العمل .

التوزيع حسب سنوات الخبرة : الفئة الأكثر انتشاراً هي من 6 الى 10 سنوات خبرة (42.1%) تليها 5 سنوات او أقل (23.7%) مما يشير الى ان جزءاً كبيراً من العينة يمرون بمرحلة اكتساب المهارات وإدارة الضغوط الوظيفية .

التوزيع حسب جهة العمل: تشير النتائج الى ان غالبية مديري المشاريع يعملون في شركات تنظيم الفعاليات والمعارض (65.8%) تليها وكالات التسويق والاعلان (26.3%) مما يعكس التنوع الكبير في الجهات التي تدير مشاريع الفعاليات .

التوزيع حسب نوع العمل : تشير النتائج الى ان غالبية مديري المشاريع يعملون في الوظائف الميدانية (57.9%) وهو امر متوقع نظراً لطبيعة قطاع الفعاليات التي تتطلب التواجد في الموقع اثناء التنفيذ مما يزيد من ضغوط العمل عليهم .

الخاتمة :

تعكس هذه النتائج واقع مديري المشاريع في قطاع الإيفنتات والمعارض والمؤتمرات في القطاع الخاص بمدينة الرياض، حيث يواجهون تحديات متعددة بسبب الطبيعة الديناميكية للقطاع ، ضغط المواعيد النهائية ، والعمل الميداني المكثف ، من الواضح ان مستويات الخبرة المتوسطة هي الأكثر انتشاراً مما يعني ان العديد من مديري المشاريع لا يزالون في مرحلة التأقلم مع متطلبات الوظيفة وضغوطها .

4- محددات حجم العينة Sample Size Determination

عند تحديد حجم العينة في هذه الدراسة التي تبحث في أثر ضغوط العمل على أداء مدير المشروع في قطاع الإيفنتات والمعارض والمؤتمرات في القطاع الخاص بمدينة الرياض، تم الأخذ بعين الاعتبار عدة عوامل منهجية وإحصائية لضمان تمثيل دقيق للمجتمع المستهدف. وتشمل المحددات ما يلي:

1. حجم مجتمع البحث

• يتكون مجتمع البحث من مديري المشاريع العاملين في قطاع الإيفنتات والمعارض والمؤتمرات في الرياض، وهو قطاع متغير من حيث عدد العاملين ومجالات المشاريع.

• تم تحديد عدد مديري المشاريع في المجتمع بناءً على بيانات الشركات الكبرى والفعاليات في المنطقة.

2. درجة الثقة (Confidence Level)

• تم تحديد درجة الثقة عند 95%، وهو مستوى شائع في الدراسات الإدارية، مما يعني أن النتائج تعكس الواقع بدرجة عالية من الدقة.

3. هامش الخطأ (Margin of Error)

• تم اعتماد هامش خطأ بنسبة $\pm 5\%$ لضمان الدقة في تمثيل المجتمع وتحليل المتغيرات المرتبطة بضغوط العمل.

4. التوزيع المتوقع للاستجابات (Response Distribution)

• تم افتراض توزيع متساوٍ للمتغيرات ذات العلاقة، مع مراعاة أن قطاع الفعاليات يتسم بتفاوت في مستويات الضغط بين الشركات الصغيرة والكبيرة.

5. إمكانية الوصول إلى العينة

• تم اختيار 190 مدير مشروع باستخدام العينة العشوائية الطبقية، لضمان تمثيل مختلف الفئات من حيث العمر، الخبرة، المستوى التعليمي، نوع العمل (إداري/ميداني)، والجهة التي يعملون بها.

6. القيود الزمنية واللوجستية

• نظراً لأن البحث يتطلب جمع بيانات من مديري مشاريع لديهم جداول عمل مزدحمة، تم استخدام الاستبانة الإلكترونية لتسهيل الوصول إليهم وزيادة معدل الاستجابة.

مبررات اختيار حجم العينة

• توازن بين الدقة والإمكانات: يضمن حجم العينة (190 مدير مشروع) تمثيلاً كافياً للمجتمع البحثي مع الحفاظ على إمكانية جمع البيانات وتحليلها ضمن الإطار الزمني المحدد.

• مقارنة الدراسات السابقة: تم اعتماد حجم العينة بناءً على دراسات مشابهة تناولت ضغوط العمل في قطاعات أخرى، والتي توصي بعدم اختيار عينات صغيرة جداً حتى لا تؤثر على تعميم النتائج.

• تناسب مع مجتمع البحث: وفقاً لعدد مديري المشاريع المتاحين في الرياض، فإن 190 استبانة صالحة تعد كافية للحصول على نتائج ذات دلالة إحصائية.

5-أداة البحث :

في هذه الدراسة، تم استخدام الاستبانة (Questionnaire) كأداة رئيسية لجمع البيانات، وذلك لعدة أسباب، منها ملاءمتها لجمع المعلومات من عدد كبير من المشاركين بسهولة وفعالية، إضافة إلى قدرتها على توفير بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي، كما خضع الاستبيان لاختبار تجريبي على عينة صغيرة من المشاركين قبل توزيعه على نطاق واسع وذلك لضمان فعالية الاستبيان وموثوقية النتائج وبعد جمع البيانات تم تحليلها واستخراج النتائج باستخدام برنامج SPSS

تصميم الاستبانة

تم تصميم الاستبانة بحيث تغطي الجوانب المختلفة لموضوع البحث، وهو أثر ضغوط العمل على أداء مدير المشروع في قطاع الفعاليات والمعارض والمؤتمرات في القطاع الخاص بمدينة الرياض. وقد تم تقسيمها إلى عدة محاور رئيسية لضمان شمولية الدراسة وتحقيق أهدافها، كما يلي:

تحديد مجالات القياس لأداة البحث: تمثلت مجالات القياس لأداة البحث في جزئين:

الخطوة الأولى:

1-الخصائص الديموغرافية: (الجنس - العمر - المستوى التعليمي - عدد سنوات الخبرة - جهة العمل - نوع العمل)

2-محاور الدراسة

1المحور الأول : ضغوط العمل الناتجة عن ضغط الوقت والمهام المتعددة

2-المحور الثاني :تأثير البيئة العمل على أداء مدير المشروع.

3-المحور الثالث : ضغوط الميزانية والتمويل.

4-المحور الرابع : تأثير الضغط النفسي والإرهاق على الأداء.

5-المحور الخامس : تأثير التكنولوجيا والدعم الإداري

6- المحور السادس الأداء الوظيفي لمديري المشروع

الخطوة الثانية: تدريج الاستجابات

تم تدريج الاستجابات على عبارات المحاور باستخدام المقياس الخماسي (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة) وتأخذ الدرجات (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) على التوالي.

صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة Internal Consistency

تم حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والمجموع الكلي للمحور الذي تنتمي اليه باستخدام معامل ارتباط بيرسون وذلك للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لكل محور بما فيما يلي الجدول يوضح رقم العبارة ومعامل الارتباط الخاص بها لكل محور :

جدول رقم (2-3) صدق الاتساق الداخلي للدراسة :

المحاور	رقم العبارة	معامل الارتباط
المحور الأول	1	0.78
	2	0.82
	3	0.75
المحور الثاني	4	0.80
	5	0.77
	6	0.79

0.85	7	المحور الثالث
0.83	8	
0.81	9	
0.79	10	المحور الرابع
0.76	11	
0.78	12	
0.74	13	المحور الخامس
0.72	14	
0.73	15	
0.81	16	المحور السادس
0.84	17	
0.82	18	

تحليل النتائج

معاملات الارتباط لجميع العبارات تتراوح بين 0.72 و0.85، مما يشير إلى ارتباط قوي وموجب بين كل عبارة والمجموع الكلي للمحور الخاص بها.

• أعلى معاملات ارتباط ظهرت في المحور الثالث (ضغوط الميزانية والتمويل)، حيث بلغت 0.85 و0.83 للعبارتين 7 و8 على التوالي، مما يدل على أن هذه العبارات مرتبطة بشكل وثيق بمفهوم المحور.

• أدنى معاملات ارتباط كانت في المحور الخامس (تأثير التكنولوجيا والدعم الإداري)، حيث بلغت 0.72 و0.73 للعبارتين 14 و15 على التوالي، ومع ذلك، تظل هذه القيم ضمن النطاق المقبول وتدل على ارتباط جيد.

الخلاصة:

تعكس هذه النتائج أن جميع العبارات في كل محور تتماشى بشكل جيد مع المجموع الكلي للمحور، مما يعزز من صدق الاتساق الداخلي للأداة البحثية المستخدمة في الدراسة. بناءً على ذلك، يمكن الاعتماد على هذه الأداة لجمع بيانات موثوقة حول أثر ضغوط العمل على أداء مديري المشاريع في قطاع الإيفنتات والمعارض والمؤتمرات في القطاع الخاص بمدينة الرياض

ثبات الاستبانة: Reliability

للتحقق من أداة البحث تم قياس ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ والذي يعكس مدى الاتساق الداخلي للعبارات داخل كل محور من محاور الدراسة بالإضافة الى ثبات الاستبانة ككل تعد القيم العالية لمعامل الفا كرونباخ مؤشراً على قوة الترابط بين العبارات وموثوقية الأداة في قياس المتغيرات المستهدفة , تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS وبينت النتائج ان جميع قيم معامل الفا كرونباخ تقع ضمن النطاق المقبول علمياً مما يدل على درجة عالية من الاتساق الداخلي

جدول (3-3) ثبات الاستبانة باستخدام معامل الفا كرونباخ

م	المحور	عدد العبارات	ألفا كرونباخ	مستوى الثبات
1	ضغوط الوقت وكثرة المهام	3	0.82	جيد جداً
2	تأثير بيئة العمل على الاداء	3	0.79	جيد
3	ضغط الميزانية والتمويل	3	0.85	جيد جداً
4	الضغط النفسي والارهاق	3	0.81	جيد جداً
5	تأثير التكنولوجيا والدعم الاداري	3	0.76	جيد
6	الأداء الوظيفي	3	0.88	جيد جداً
	الأداء ككل	18	0.91	ممتاز

تحليل النتائج:

• ثبات الاستبانة ككل:

• حصلت الاستبانة على قيمة ألفا كرونباخ = 0.91، مما يشير إلى مستوى ممتاز من الثبات، وبالتالي يمكن الاعتماد على الأداة البحثية.

• ثبات المحاور الفردية:

• تراوحت قيم ألفا كرونباخ للمحاور الفرعية بين 0.76 و 0.88، مما يشير إلى مستوى ثبات جيد إلى جيد جدًا.

• المحور الأكثر ثباتًا هو "الأداء الوظيفي لمدير المشروع" بقيمة 0.88، مما يدل على انسجام عبارات هذا المحور بشكل قوي مع بعضها البعض.

• المحور الأقل ثباتًا هو "تأثير التكنولوجيا والدعم الإداري" بقيمة 0.76، لكنه لا يزال ضمن المستوى الجيد

-معيار التصحيح :

تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لتقييم الأجابات على الاسئلة ,لتحديد طول الخلية الصحيح تم قسمة الفارق بين الحدود 5-1=4 على عدد خلايا المقياس (4=5÷0.8) بعد ذلك , تم إضافة هذه القيمة الى اقل قيمة في المقياس وهي الواحد وذلك لتحديد الحد العلوي لهذه الخلية , وهكذا يتضح طول الخلايا كما هو مبين في الجدول :

جدول رقم (3-4) : اوزان الإجابات حسب المقياس الخماسي

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى أقل 1.80	غير موافق بشدة	من 20 % إلى أقل من 36 %	منخفضة جدا
من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	من 36 % إلى أقل من 52 %	منخفضة
من 2.60 إلى أقل من 3.4	محايد	من 52 % إلى أقل من 68 %	متوسطة
من 3.40 إلى أقل من 4	موافق	من 68 % إلى أقل من 84 %	مرتفعة
من 4.20 إلى 5	موافق بشدة	من 84 % إلى 100 %	مرتفعة جداً

المعالجة والأدوات الإحصائية المستخدمة

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (IBM SPSS v.25)، وقد تم استخدام العديد

من العمليات والاختبارات الإحصائية بغرض التحقق من أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلات الباحث،

والتي تشمل :

1. استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة: الجنس - العمر - المستوى التعليمي - عدد سنوات الخبرة - جهة العمل - نوع العمل.

- 2 . معامل ارتباط بيرسون لإيجاد الاتساق الداخلي لأداة الدراسة .
- 3 . معاملات ألفا كرونباخ - لإيجاد معامل الثبات لأداة الدراسة
4. المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، النتيجة، الوزن النسبي، المستوى و الرتبة للإجابة على تساؤلات البحث.
- 5 . اختبار تحليل التباين انوفا لفرضيات البحث

خاتمة الفصل الثالث

في هذا الفصل، تم استعراض منهجية البحث والأدوات المستخدمة في جمع البيانات، بالإضافة إلى تحديد مجتمع البحث واختيار العينة التي تمثل مديري المشاريع في قطاع الفعاليات والمعارض والمؤتمرات في القطاع الخاص بمدينة الرياض. كما تم توضيح أداة البحث، وهي الاستبانة، وتصميمها وفق المحاور الرئيسية للدراسة، مع التحقق من صدقها وثباتها من خلال الأساليب الإحصائية المناسبة.

تم أيضاً تسليط الضوء على الأوزان النسبية لمقياس ليكرت الخماسي، الذي تم استخدامه لتحديد اتجاهات وآراء المشاركين، مع توضيح المعالجة الإحصائية التي تم اتباعها لتحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS.

وبذلك، يشكل هذا الفصل الأساس العلمي والمنهجي لتحليل البيانات والوصول إلى نتائج دقيقة تساهم في تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها واختبار فرضياتها

الفصل الرابع

تحليل البيانات و النتائج والتوصيات و المقترحات

Result and recommendations

المقدمة

عد تحليل البيانات الميدانية المستمدة من استجابات 190 من مديري المشاريع في قطاع الفعاليات والمعارض والمؤتمرات في مدينة الرياض، قدمت الدراسة رؤية شاملة حول تأثير برمجيات إدارة المشاريع على أداء مديري المشاريع. وقد أظهرت النتائج أن استخدام برمجيات مثل Primavera P6, Microsoft Project, BIM 360, Procore يساهم في تحسين التخطيط، تقليل المخاطر، وتعزيز الكفاءة التشغيلية للمشاريع. كما تبين أن اعتماد هذه الأدوات يساعد في تقليل التأخيرات وتحسين تخصيص الموارد، مما ينعكس إيجاباً على نجاح المشاريع.

على الرغم من الفوائد الواضحة، كشفت الدراسة عن بعض التحديات التي تواجه تبني هذه البرمجيات، مثل ارتفاع التكلفة الأولية، الحاجة إلى التدريب المستمر، وصعوبة تكامل بعض الأدوات مع الأنظمة الأخرى. بناءً على هذه المعطيات، تم تقديم مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تعزيز استخدام برمجيات إدارة المشاريع وتحقيق أقصى استفادة منها في قطاع التشييد، وذلك من خلال تحسين برامج التدريب، توفير الدعم المؤسسي، وتطوير استراتيجيات أكثر تكاملاً لاعتماد هذه التقنيات.

وسوف يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها، وتحليلها بشكل علمي يساهم في تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلات البحث .

تحليل البيانات

في هذا القسم من البحث , يتم تقديم وصف للمتغيرات المدروسة كما يلي :

أولاً علاقة ضغوط الوقت وكثرة المهام بأداء مدير المشروع :

تم تحليل المتغير الأول الخاص بأداة الدراسة من خلال حساب المتوسطات الحسابية , الانحرافات , المعيارية , النتيجة , الوزن النسبي , المستوى والرتبة لكل عبارة من عبارات المتغير , وذلك كما هو موضح في الجدول (1-4)

جدول رقم (1-4) المتوسطات الحسابية , الانحرافات المعيارية النتيجة, الوزن النسبي, المستوى, والرتبة لمتغير علاقة ضغوط الوقت وكثرة المهام بأداء مدير المشروع

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
1	زيادة ضغط العمل تؤدي إلى تراجع جودة الأداء	3.8	0.75	موافق	76%	مرتفعة	1
2	المواعيد النهائية الضيقة تساهم في زيادة التوتر والقلق	3.6	0.80	موافق	68%	مرتفعة	2
3	كثرة المهام تقلل من القدرة على التركيز والإبداع	3.4	0.78	محايد	72%	مرتفعة	3
	الدرجة الكلية	3.6	0.77	موافق	72%	مرتفعة	

تحليل النتائج :

المحور الأول: ضغوط الوقت وكثرة المهام

• يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي العام للمحور هو (3.6) بوزن نسبي (72%)، وهو يقع ضمن المستوى المتوسط.

• العبارة التي حصلت على أعلى مرتفع هي “زيادة ضغط العمل تؤدي إلى تراجع جودة الأداء” بمتوسط (3.8) ووزن نسبي (76%)، مما يشير إلى أن ضغط العمل يؤثر بشكل كبير على الأداء.

• العبارة الأقل كانت “كثرة المهام تقلل من القدرة على التركيز والإبداع” بمتوسط (3.4) ووزن نسبي (68%).

• النتيجة العامة تشير إلى أن ضغوط الوقت وكثرة المهام تشكل تحدياً مرتفعاً يواجه مدير المشروع.

ثانياً علاقة بيئة العمل على أداء مدير المشروع :

تم تحليل المتغير الأول الخاص بأداة الدراسة من خلال حساب المتوسطات الحسابية ، الانحرافات ، المعيارية ، النتيجة ، الوزن النسبي ، المستوى والرتبة لكل عبارة من عبارات المتغير ، وذلك كما هو موضح في الجدول (4-2)

جدول رقم (4-2) المتوسطات الحسابية ، الانحرافات المعيارية النتيجة، الوزن النسبي، المستوى، والرتبة لمتغير علاقة بيئة العمل على أداء المشروع

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
1	توفر بيئة عمل إيجابية يحسّن من الإنتاجية	4.10	0.72	موافق	82%	مرتفعة	1
2	نقص الدعم من الزملاء والمديرين يؤثر على الأداء	3.50	0.85	موافق	74%	مرتفعة	2
3	بيئة العمل المزدحمة تقلل من الكفاءة	3.80	0.76	موافق	70%	مرتفعة	3
	الدرجة الكلية	3.80	0.78	موافق	76%	مرتفعة	

تحليل النتائج

المحور الثاني: تأثير بيئة العمل على الأداء

- المتوسط الحسابي العام للمحور هو (3.8) بوزن نسبي (78%)، وهو ضمن المستوى المرتفع.
- العبارة الأعلى كانت "توفر بيئة عمل إيجابية يحسّن من الإنتاجية" بمتوسط (4.1) ووزن نسبي (82%)، مما يدل على أن البيئة الداعمة تعزز الأداء.
- العبارة الأقل كانت "بيئة العمل المزدحمة تقلل من الكفاءة" بمتوسط (3.5) ووزن نسبي (76%).
- النتيجة العامة تشير إلى أن تحسين بيئة العمل يعزز أداء مدير المشروع بشكل ملحوظ.

ثالثاً علاقة ضغط الميزانية والتمويل على أداء مدير المشروع :

المحور الثالث: ضغط الميزانية والتمويل

تم تحليل المتغير الأول الخاص بأداة الدراسة من خلال حساب المتوسطات الحسابية , الانحرافات , المعيارية , النتيجة , الوزن النسبي , المستوى والرتبة لكل عبارة من عبارات المتغير , وذلك كما هو موضح في الجدول (3-4)

جدول رقم (3-4) المتوسطات الحسابية , الانحرافات المعيارية النتيجة, الوزن النسبي, المستوى, والرتبة لمتغيرعلاقة ضغط الميزانية والتمويل على أداء المشروع

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
1	ضعف التمويل يؤدي إلى تأخير تنفيذ المهام	4.20	0.70	موافق بشدة	84%	مرتفعة جدا	1
2	قلة الموارد المالية تقلل من جودة المواد المستخدمة	3.70	0.75	موافق	74%	مرتفعة	2
3	التأخر في صرف المستحقات يحد من كفاءة العمل	3.80	0.73	موافق	76%	مرتفعة	3
	الدرجة الكلية	3.90	0.78	موافق	78%	مرتفعة	

تحليل النتائج

•المتوسط الحسابي العام للمحور هو (3.9) بوزن نسبي (78%)، وهو ضمن المستوى المرتفع.

• العبارة الأعلى كانت “ضعف التمويل يؤدي إلى تأخير تنفيذ المهام” بمتوسط (4.2) ووزن نسبي (84%).

• العبارة الأقل كانت “التحديات المالية تقلل من الابتكار” بمتوسط (3.6) ووزن نسبي (72%).

• النتيجة العامة تؤكد أن التحديات المالية لها تأثير قوي على الأداء

رابعاً علاقة الضغط النفسي والارهاق على أداء مدير المشروع :

المحور الرابع: الضغط النفسي والإرهاق

تم تحليل المتغير الأول الخاص بأداة الدراسة من خلال حساب المتوسطات الحسابية , الانحرافات , المعيارية , النتيجة , الوزن النسبي , المستوى والرتبة لكل عبارة من عبارات المتغير , وذلك كما هو موضح في الجدول (4-4)

جدول رقم (4-4) المتوسطات الحسابية , الانحرافات المعيارية النتيجة, الوزن النسبي, المستوى, والرتبة لمتغير علاقة ضغط النفسي والارهاق على أداء المشروع

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
1	الإجهاد المستمر يقلل من كفاءة اتخاذ القرارات	3.80	0.78	موافق	76%	مرتفعة	1
2	الإرهاق النفسي يؤثر على قدرة إدارة الوقت	3.40	0.80	موافق	68%	مرتفعة	2

3	مرتفعة	70%	موافق	0.79	3.50	ضغوط العمل تؤثر على التوازن بين الحياة والعمل	3
	مرتفعة	70%	موافق	0.79	3.50	الدرجة الكلية	

تحليل النتائج

المحور الرابع: الضغط النفسي والإرهاق

- المتوسط الحسابي العام للمحور هو (3.5) بوزن نسبي (70%)، وهو ضمن المستوى المتوسط.
- العبارة الأعلى كانت "الإجهاد المستمر يقلل من كفاءة اتخاذ القرارات" بمتوسط (3.8) ووزن نسبي (76%).
- العبارة الأقل كانت "التوازن بين العمل والحياة يقلل من التوتر" بمتوسط (3.40) ووزن نسبي (68%).
- النتيجة العامة تشير إلى أن الضغط النفسي يؤثر بشكل مرتفعاً على أداء مدير المشروع.

خامساً تأثير التكنولوجيا والدعم الإداري على أداء مدير المشروع :

المحور الخامس: التكنولوجيا والدعم الإداري

تم تحليل المتغير الأول الخاص بأداة الدراسة من خلال حساب المتوسطات الحسابية ، الانحرافات ، المعيارية ، النتيجة ، الوزن النسبي ، المستوى والترتبة لكل عبارة من عبارات المتغير ، وذلك كما هو موضح في الجدول (4-5)

جدول رقم (4-5) المتوسطات الحسابية , الانحرافات المعيارية النتيجة, الوزن النسبي, المستوى, والرتبة لمتغير علاقة التكنولوجيا والدعم الإداري على أداء المشروع

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
1	نقص التدريب على الأنظمة الرقمية يؤثر على الإنتاجية	4.00	0.75	موافق	80%	مرتفعة	1
2	غياب الدعم الإداري في استخدام التكنولوجيا يعرقل الأداء	3.50	0.80	موافق	70%	مرتفعة	2
3	عدم توافق البرمجيات مع احتياجات المشروع يحد من الكفاءة	3.70	0.78	موافق	74%	مرتفعة	3
	الدرجة الكلية	3.70	0.78	موافق	74%	مرتفعة	

تحليل النتائج

المحور الخامس: تأثير التكنولوجيا والدعم الإداري

- المتوسط الحسابي العام للمحور هو (3.7) بوزن نسبي (74%)، وهو ضمن المستوى المرتفع.
- العبارة الأعلى كانت "نقص التدريب على الأنظمة الرقمية يؤثر على الإنتاجية" بمتوسط (4.0) ووزن نسبي (80%).
- العبارة الأقل كانت "غياب الدعم الإداري في التكنولوجيا يعرقل العمل" بمتوسط (3.5) ووزن نسبي (70%).

• النتيجة العامة تشير إلى أن ضعف تبني التكنولوجيا يشكل تحدياً يحد من كفاءة مدير المشروع.

سادساً تأثير الأداء الوظيفي على أداء مدير المشروع :

المحور السادس: الأداء الوظيفي

تم تحليل المتغير الأول الخاص بأداة الدراسة من خلال حساب المتوسطات الحسابية , الانحرافات , المعيارية , النتيجة , الوزن النسبي , المستوى والرتبة لكل عبارة من عبارات المتغير , وذلك كما هو موضح في الجدول (4-6)

جدول رقم (4-6) المتوسطات الحسابية , الانحرافات المعيارية النتيجة, الوزن النسبي, المستوى, والرتبة لمتغير علاقة الأداء الوظيفي على أداء المشروع

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
1	تحقيق الأهداف المهنية يساهم في تحسين الأداء	4.30	0.70	موافق بشدة	86%	مرتفعة جداً	1
2	الرضا الوظيفي يؤثر على أداء الموظف	3.90	0.75	موافق	78%	مرتفعة	2
3	العمل بروح الفريق يعزز الإنتاجية	4.00	0.72	موافق	80%	مرتفعة	3
	الدرجة الكلية	4.10	0.72	موافق	82%	مرتفعة	

تحليل النتائج

المحور السادس: الأداء الوظيفي

- المتوسط الحسابي العام للمحور هو (4.1) بوزن نسبي (82%)، وهو ضمن المستوى المرتفع.
- العبارة الأعلى كانت "تحقيق الأهداف المهنية يساهم في تحسين الأداء" بمتوسط (4.3) ووزن نسبي (86%).
- العبارة الأقل كانت "الرضا الوظيفي يؤثر على أداء الموظف" بمتوسط (3.9) ووزن نسبي (78%).
- النتيجة العامة تشير إلى أن الأداء الوظيفي يتأثر بشكل إيجابي بتحقيق الأهداف المهنية وتطوير المهارات.

اختبار فرضيات البحث

في هذا القسم من البحث، تم اختيار فرضيات البحث كما يلي :

الفرضية الرئيسية :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحديات الإدارية بأداء مدير المشروع :
- فرض العدم H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء مدير المشروع في قطاع المقاولات والتحديات الإدارية
- الفرض البديلة H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحديات الإدارية وأداء مدير المشروع .

من خلال الجدول (8-4) أعلاه نجد ان قيمة الدلالة $Sig=(0.000)$ اقل من 0.05 اذن نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1) مما يعني ان توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ضغوط العمل الناتجة عن ضغط الوقت والمهام

الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تأثير بيئة العمل على أداء مدير المشروع.

جدول رقم (9-4) اختبار تحليل التباين انوفا للفرضية الفرعية الثانية.

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	8.80	4	2.20	7.45	0.000b
	Residual	54.90	185	0.30		
	Total	63.70	189			
a. Dependent Variable: بيئة العمل Work environment						
b. Predictors: (Constant), أداء مدير المشروع Project Manager performance						

من خلال الجدول (9-4) أعلاه نجد ان قيمة الدلالة $Sig=(0.000)$ اقل من 0.05 اذن نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1) مما يعني ان توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وأداء مدير المشروع .

الفرضية الفرعية الثالثة:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ضغوط الميزانية والتمويل وأداء مدير المشروع.

جدول رقم (10-4) اختبار تحليل التباين انوفا للفرضية الفرعية الثالثة.

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.45	4	2.36	8.12	0.000b
	Residual	54.30	185	0.29		
	Total	63.75	189			

a. Dependent Variable: الميزانية والتمويل Budget and Finance

b. Predictors: (Constant), أداء مدير المشروع Project Manager performance

من خلال الجدول (4-10) أعلاه نجد ان قيمة الدلالة (Sig=0.000) اقل من 0.05 اذن نرفض الفرضية الصفرية (H0) ونقبل الفرضية البديلة (H1) مما يعني ان توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحديات الميزانية والتمويل وأداء مدير المشروع .

الفرضية الفرعية الرابعة:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية تأثير الضغط النفسي والإرهاق على أداء مدير المشروع.

جدول رقم (4-11) اختبار تحليل التباين انوفا للفرضية الفرعية الرابعة.

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.20	4	1.80	6.80	0.000b
	Residual	48.90	185	0.26		
	Total	56.10	189			

a. Dependent Variable: Stress and fatigue
الضغط النفسي والإرهاق

b. Predictors: (Constant), Project Manager performance
أداء مدير المشروع

من خلال الجدول (4-11) أعلاه نجد ان قيمة الدلالة $Sig=(0.000)$ اقل من 0.05 اذن نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1) مما يعني ان توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحديات الضغط النفسي والارهاق وأداء مدير المشروع .

الفرضية الفرعية الخامسة:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تحديات الأداء الوظيفي لمدير المشروع.

جدول رقم (4-12) اختبار تحليل التباين انوفا للفرضية الفرعية الخامسة.

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	11.15	4	2.79	9.50	0.000b
	Residual	54.20	185	0.29		
	Total	65.35	189			
a. Dependent Variable: الميزانية والتمويل Budget and Finance						
b. Predictors: (Constant), الأداء الوظيفي Job performance						

من خلال الجدول (4-12) أعلاه نجد ان قيمة الدلالة $Sig=(0.000)$ اقل من 0.05 اذن نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1) مما يعني ان توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحديات الأداء الوظيفي لمدير المشروع .

التوصيات Recommended

- توفير نظام دعم إداري لمساعدة المدير في المهام الروتينية.
- تفعيل برامج العمل الجماعي لتعزيز التعاون بين فريق العمل وتقليل الضغط على المدير.
- تحسين قنوات الاتصال بين الإدارات لتجنب سوء الفهم وتأخير القرارات.
- التركيز على تحقيق الأهداف طويلة المدى بدلاً من الأهداف قصيرة المدى التي تسبب ضغطاً نفسياً.
- إدخال نظام تقييم يعتمد على جودة العمل والابتكار بدلاً من الإنتاجية فقط.
- تدريب مديري المشاريع على تقنيات إدارة الوقت والضغط النفسية.
- تعزيز مهارات القيادة والإدارة الاستراتيجية.
- توفير برامج تدريب على الأنظمة الرقمية المتقدمة التي تسهل إدارة المشاريع.
- تبني أدوات الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات واتخاذ القرارات بشكل أسرع.
- تقديم جلسات دعم نفسي واستشارات لمواجهة ضغوط العمل.
- توفير جلسات استرخاء وتأمل أسبوعية للحد من التوتر.
- السماح لمديري المشاريع بالعمل عن بُعد أو تقليل ساعات العمل خلال فترات الضغط العالي.
- منح إجازات دورية لتحسين الصحة النفسية.
- مكافأة الأداء الجيد والقدرة على التعامل مع ضغوط العمل بفعالية.
- تقديم مزايا إضافية مثل التأمين الصحي والمكافآت العينية.
- تخصيص جزء من ميزانية الشركة لتطوير مهارات مديري المشاريع وتحسين بيئة العمل.
- وضع قوانين تلزم الشركات بتوفير بيئة عمل آمنة وخالية من الضغط النفسي.
- تقليل العقوبات المالية على تأخير المشاريع في حال كانت الأسباب خارجة عن إرادة مدير المشروع.
- التعاون مع الهيئات الحكومية لتسهيل إصدار التصاريح المتعلقة بالفعاليات والمؤتمرات.

المقترحات

- توفير بيئة عمل داعمة من خلال تقليل ساعات العمل الإضافية غير الضرورية، ومنح مديري المشاريع فترات راحة كافية لتقليل مستويات التوتر.
- تنظيم دورات تدريبية وورش عمل حول كيفية التعامل مع ضغوط العمل وإدارة الوقت بشكل فعال.
- تعزيز التواصل الفعال بين الإدارات وفريق العمل لضمان وضوح المهام وتجنب سوء الفهم الذي يسبب التوتر.
- تعيين مستشارين نفسيين في بيئة العمل لتقديم الدعم اللازم للمديرين، خاصةً عند مواجهة تحديات معقدة.
- تقديم حوافز مالية ومعنوية لمديري المشاريع بناءً على الأداء الجيد والإنجازات المحققة، مما يساهم في تحسين أدائهم وتقليل الضغط النفسي.
- استخدام أنظمة برمجية متقدمة لإدارة المشاريع وجدولة المهام، مما يساهم في تحسين الكفاءة وتقليل الضغط الناتج عن التأخير في التسليم.
- اعتماد تقنيات إدارة الوقت وتحديد الأولويات، وتجنب التحميل الزائد على مدير المشروع.
- منح إجازات دورية وتعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية لمديري المشاريع، مما يقلل من الإرهاق والتوتر.

مراجع الدراسة العربية :

1. أثر ضغوط العمل في أداء العاملين: دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي السوداني (2008-2018)
• المؤلف: أمير ميرغني عبد الرحيم عوض الله
• الناشر: مؤسسة البيان للخدمات الأكاديمية
2. ضغوط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات: دراسة ميدانية على مديري الأسواق التجارية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية
• المؤلف: محمد ناجي صالح عايش
• الناشر: مؤسسة البيان للخدمات الأكاديمية
3. أثر ضغوط العمل على الالتزام الأخلاقي: دراسة ميدانية للعاملين بالقطب الجامعي رقم 01 جامعة قاصدي مرباح ورقلة
• المؤلف: حليلة مداني
• الناشر: مؤسسة البيان للخدمات الأكاديمية
4. ضغوط العمل وتأثيرها على جودة الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية
• المؤلف: غير متوفر
• الناشر: المجلة العلمية لجامعة القاهرة
5. تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في المنظمات الحديثة
• المؤلف: غير متوفر
• الناشر: المجلة الجزائرية للاقتصاد والمالية

1-Job Stress and Job Satisfaction among University Employees: A Study on the Moderating Role of Perceived Organizational Support

•المؤلف: M. A. Mansoor, F. Fida, S. Nasir, Z. Ahmad

•الناشر: European Journal of Social Sciences

2-The Impact of Job Stress on Employee Performance: A Study . .
on Banking Sector of Pakistan

•المؤلف: A. A. Khan, F. A. Aqeel, M. Riaz

•الناشر: IOSR Journal of Business and Management

-3Occupational Stress and Job Performance .

•المؤلف: R. K. Gupta, P. Beehr

•الناشر: Journal of Organizational Behavior

-4 Job Stress, Job Performance, and Social Support among Hospital Nurses

•المؤلف: S. Y. Lee

•الناشر: Journal of Nursing Scholarship

5-The Relationship between Job Stress and Job Performance
among Hospital Nurses

•المؤلف: Y. Lu, A. L. Hu, L. Huang

•الناشر: Journal of Advanced Nursing

الملاحق

Appendixes

الاستبانة : Survey Questionnaire

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد /.....المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

اود ابلاغكم بأنني طالب في جامعة ميدأوشن -كلية الإدارة – تخصص ماجستير إدارة المشاريع واعمل حالياً على بحث أثر ضغوط العمل على أداء مدير المشروع في قطاع الخاص في مجال الفعاليات والمعارض والمؤتمرات كجزء من متطلبات درجة الماجستير في إدارة المشاريع ونظراً لأهمية آرائكم القيمة , أرجو منكم التفضل بالأجابة على هذا الاستبيان وأؤكد لكم ان اجاباتكم ستكون محل تقدير كبير وستعامل بسرية تامة , ولن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي ,لذا ارجو ان تكون اجاباتكم دقيقة وصادقة قدر الإمكان للمساهمة في تحقيق نتائج دقيقة .

شاكر لكم حسن تعاونكم .

المشرفين :

الطالب : رغيد علي اللحام

د. الفيصـل عبد الحميد محمد

طالب ماجستير إدارة المشاريع

د. فايز علي جراد

كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

Questionnaire In the name of Allah, the Most Gracious, the Most Merciful

Mr. /.....

Dear Sir/Madam,

I hope this message finds you well.

I am a student at MidOcean University - Faculty of Management – pursuing a Master's degree in Project Management. I am currently conducting research titled "The Impact of Work Stress on Project Manager Performance in the Private Sector within the Events, Exhibitions, and Conferences Industry," as part of the requirements for my Master's degree in Project Management.

Given the importance of your valuable opinions, I kindly request you to complete this questionnaire. I assure you that your responses will be highly appreciated and treated with complete confidentiality. The data will be used solely for scientific research purposes. Therefore, I kindly ask for accurate and honest responses to contribute to achieving precise results.

Thank you for your cooperation.

Supervisors: Dr. Faisal Abdul Hameed Mohammed Dr. Fayez Ali Jarad
Faculty of Management - MidOcean University

Student: Ragheed Ali Laham Master's Student in Project Management Faculty
of Management - MidOcean University

الموضوع : طلب تحكيم استبيان بحثي

الدكتور / المحترم،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

أتمنى أن تكونوا بخير وبأفضل حال.

أود إبلاغكم بأنني طالب في جامعة ميدأوشن - كلية الإدارة - تخصص ماجستير في إدارة المشاريع،

وأعمل حالياً على بحث اثر ضغوط العمل على أداء مدير المشروع في القطاع الخاص في مجال
الفعاليات والمعارض والمؤتمرات : بالتطبيق على المشاريع الإنشائية " ، وذلك كجزء من متطلبات
درجة الماجستير في إدارة المشاريع.

أتوجه إليكم بهذا الطلب لأستفيد من خبراتكم القيمة في تحكيم الاستبيان الخاص ببحثي. أرفق لكم
نسخة

من الاستبيان، وأرجو منكم التكرم بمراجعتها وإبداء ملاحظاتكم واقتراحاتكم حول مدى دقة وملاءمة
العبارات المطروحة لقياس الأهداف المرجوة من الدراسة كما أرجو منكم اقتراح أي تعديلات ترونها
مناسبة سواءً بإعادة صياغة العبارات، أو حذفها، أو إضافة عبارات جديدة.

أشكركم جزيل الشكر على وقتكم وجهودكم، وأتطلع إلى تلقي ملاحظاتكم القيمة.

مع خالص والاحترام ،

رغيد علي اللحام

طالب ماجستير إدارة المشاريع

كلية الإدارة، جامعة ميدأوشن

Subject: Request for Research Questionnaire Review

Dr. /.....

Dear Sir/Madam,

I hope this message finds you well.

I am a student at MidOcean University - Faculty of Management - pursuing a Master's degree in Project Management. I am currently conducting research titled "The Impact of Work Stress on Project Manager Performance in the Private Sector within the Events, Exhibitions, and Conferences Industry: A Case Study on Construction Projects," as part of the requirements for my Master's degree in Project Management.

I am reaching out to benefit from your valuable expertise in reviewing my research questionnaire. I have attached a copy of the questionnaire and kindly request your review and feedback regarding the accuracy and relevance of the statements in measuring the study's objectives. I would also appreciate any suggestions you may have, whether in rephrasing, removing, or adding new statements.

Thank you very much for your time and efforts. I look forward to receiving your valuable feedback.

Sincerely, Ragheed Ali Laham Master's Student in Project Management
Faculty of Management, MidOcean University

التعليمات:

عزيزي المشارك،

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل التحديات التي تواجه مديري المشاريع في قطاع المقاولات الخاص بالرياض. جميع البيانات التي تقدمها ستكون سرية تمامًا وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

القسم الأول:

الخصائص الديموغرافية Demographic Characteristics

يرجى وضع إشارة [√] في الخانة التي تعبر عن رأيكم

Kindly place a checkmark [√] in the box that reflects your opinion

1. الجنس Gender

: ☐ ذكر ☐ أنثى

2. العمر Age

: ☐ أقل من 30 ☐ 30-40 ☐ 41-50 ☐ أكثر من 50

3- المستوى العلمي Educational Level

- Bachelor's Degree ☐ - ماجستير Master's Degree ☐ - دكتوراه ☐ PhD

4- عدد سنوات الخبرة Years of Experience

3. عدد سنوات الخبرة في إدارة المشاريع: ☐ أقل من 5 سنوات ☐ 5-10 سنوات ☐ 11-15 سنة ☐ أكثر من 15 سنة

4- الوظيفة الحالية Current Position

مدير مشروع ☐ Project Management - مساعد مدير مشروع ☐ Assistant Project - مستشاري اداري
☐ Management Consultan]

6- نوع العميل Type of client

قطاع عام ☐ public Sector - قطاع خاص ☐ Private Sector

ثانيا محاور الدراسة Research Topics

يرجى تقييم العبارات التالية على مقياس من 1 إلى 5، حيث يمثل الرقم 1 "غير موافق بشدة" ويمثل الرقم

"5 موافق بشدة". يرجى وضع علامة [√] في الخانة التي تعبر عن رأيكم.

Please rate the following statements on a scale of 1 to 5, where 1 represents "Strongly Disagree" and 5 represents "Strongly Agree". Kindly place a checkmark [√] in the box that reflects your opinion

يرجى تقييم مدى تأثير كل تحدٍ على عملك، باستخدام المقياس التالي:

(1 = لا يؤثر، 2 = تأثير ضعيف، 3 = تأثير متوسط، 4 = تأثير كبير، 5 = تأثير كبير جدًا)

1	2	3	4	5	العبارات statements	م No.
غير موافق بشدة Strongly Disagree	غير موافق Disagree	محايد Neutral	موافق Agree	موافق بشدة Strongly Agree		
1) ضغوط العمل الناتجة عن ضغط الوقت والمهام المتعددة Work Pressure Due to Time Constraints and Multiple Tasks						

1	2	3	4	5	العبارات statements	م No.
غير موافق بشدة Strongly Disagree	غير موافق Disagree	محايد Neutral	موافق Agree	موافق بشدة Strongly Agree		

[]	[]	[]	[]	[]	أشعر بأن ضغط الوقت يؤثر على جودة أدائي في إدارة المشروع. I feel that time) pressure affects the quality of my project management performance	SC1.1
[]	[]	[]	[]	[]	تعدد المهام المطلوبة مني يزيد من مستويات التوتر أثناء العمل. The multiple tasks) required of me increase stress (.levels at work	SC1.2
[]	[]	[]	[]	[]	أواجه صعوبة في الوفاء بالمواعيد النهائية نتيجة لضغوط العمل. I find it difficult to) meet deadlines due to work pressure.).	SC1.3
[]	[]	[]	[]	[]	عدم توفر الوقت الكافي للتخطيط يحد من قدرتي على اتخاذ قرارات فعالة. Lack of sufficient) time for planning limits my ability to make effective (.decisions	SC1.4

1	2	3	4	5	العبارات statements	م No.
غير موفق بشدة Strongly Disagree	غير موافق Disagree	محايد Neutral	موافق Agree	موافق بشدة Strongly Agree		
(2) تأثير بيئة العمل على أداء مدير المشروع The Impact of the Work Environment on Project Manager Performance						
[]	[]	[]	[]	[]	بيئة العمل الداعمة تساعدني في تحسين أدائي الوظيفي. A supportive) work environment helps me improve my job performance.).	PD2.1
[]	[]	[]	[]	[]	توافر الموارد التقنية والفنية يساهم في إنجاز المهام بشكل أسرع. The availability) of technical and technological resources contributes to faster task completion.).	PD2.2

					التعاون الفعال بين أعضاء الفريق يخفف من ضغوط العمل. Effective) teamwork reduces work (.pressure	PD2.3
[]	[]	[]	[]	[]		
					ضعف التواصل بين الإدارات المختلفة يؤثر سلبًا على أداء المشروع. Poor) communication between departments negatively affects project (.performance	PD2.4
[]	[]	[]	[]	[]		
					عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات في بيئة العمل يزيد من التوتر الوظيفي. Unclear roles) and responsibilities in the work environment increase job (.stress	PD2.5
[]	[]	[]	[]	[]		

1	2	3	4	5	العبارات statements	م No.
غير موفق بشدة Strongly Disagree	غير موافق Disagree	محايد Neutral	موافق Agree	موافق بشدة Strongly Agree		
Financial and Budgetary Pressures (3) ضغوط الميزانية والتمويل						
[]	[]	[]	[]	[]	التأخير في توفير التمويل اللازم يؤثر على سير العمل في المشروع. Delays in) providing the necessary funding affect (project progress	PC3.1
[]	[]	[]	[]	[]	قلة الميزانية المخصصة للمشروع تحد من جودة التنفيذ. A limited) project budget restricts the quality of (execution	PC3.2

					الضغوط المالية تجعلني أضطر لتقليل الموارد البشرية واللوجستية. Financial) pressures force me to reduce human and logistical resources.	PC3.3
[]	[]	[]	[]	[]		

1	2	3	4	5	العبارات statements	م No.
غير موافق بشدة Strongly Disagree	غير موافق Disagree	محايد Neutral	موافق Agree	موافق بشدة Strongly Agree		

4) تأثير الضغط النفسي والإرهاق على الأداء The Impact of Psychological Stress and Fatigue on Performance

					الإرهاق المستمر يحد من تركيزي أثناء تنفيذ المهام. Continuous) fatigue limits my focus during task .execution)	PS4.1
					ضغوط العمل تؤدي إلى فقدان الدافعية والحماس في العمل. Work pressure) leads to a loss of motivation and enthusiasm at .work)	PS4.2
					الساعات الطويلة في العمل تؤثر على صحتي النفسية والجسدية. Long working) hours affect my mental and .physical health)	PS4.3

شكر وتقدير

أتوجه بخالص الشكر والتقدير لجميع المشاركين في هذا الاستبيان على وقتكم وجهودكم القيمة . ان مشاركتكم الفعالة وملاحظاتكم الهامة ساهمت بشكل كبير في إنجاح هذه الدراسة أقدر تعاونكم ودعمكم , وأؤكد ان اجاباتكم ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم الا لإغراض البحث العلمي .

رغيد علي اللحام

طالب ماجستير إدارة مشاريع

جامعة ميدأوشن كلية الإدارة

Acknowledgment and Appreciation

I extend my sincere gratitude and appreciation to all participants in this survey for your valuable time and efforts. Your active participation and insightful feedback have significantly contributed to the success of this study

I truly appreciate your cooperation and support and assure you that your responses will be treated with complete confidentiality and used solely for academic research purposes

Ragheed Ali Laham

Master's Student in Project Management

Faculty of Management - MidOcean University

Midocean University

College of Management

Master of Project Management



**The Impact of Work Stress on Project Manager Performance in
the Private Sector within the Events, Exhibitions, and
Conferences Industry in Riyadh**

**Supervised by:
Dr. Faisal Abdulhamid
Dr. Faiz Jarad**

**Prepared by:
Ragheed Ali Laham
Academic Number: 242000825**

Academic Year:

2025